Plan de Igualdad de ARIETE SEGURIDAD, S.A.

Contenido

I. INTRODUCCIÓN 6
II. DATOS GENERALES DE ARIETE SEGURIDAD S.A. E IDENTIFICACIÓN DEL SECTOR EN EL QUE DESARROLLA SU ACTIVIDAD 7
III. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD 8
IV. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 9
A. Ámbito personal 9
B. Ámbito territorial 10
C. Ámbito temporal 10
V. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD 10
VI. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 11
A. Introducción 11
B. Proceso, metodología y participantes 11
C. Normativa aplicable 13
D. Consideraciones sobre el informe de diagnóstico 15
E. Información sobre la empresa 16
1. Información y actividad 16
2. Distribución de la plantilla 18
3. Estrategia de igualdad: sensibilización, comunicación y relación externa e interna 22
F. Procesos RRHH 25
1. Selección 26
2. Contratación 28
3. Selección y contratación: ingresos 28
4. Selección y contratación: ceses 31
G. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina 33
H. Formación 37
I. Promoción profesional 39
J. Condiciones de trabajo 40
K. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral 47
L. Retribuciones 48

M. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género 50

N. Principales conclusiones 51

VII. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 54

A. Contexto del análisis 54

B. Metodología de cálculo: glosario de conceptos 54

C. Brecha salarial no ajustada – Visión General 56

D. Brecha salarial ajustada – Niveles 62

E. Brecha salarial ajustada – Total Retribución 62

F. Brecha salarial ajustada – Retribución Fija 65

G. Principales conclusiones 67

VIII. PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 68

A. Compromiso de ariete seguridad en la gestión del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual 68

B. Características del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual 70

1. La tutela preventiva frente el acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual 70

C. Características del protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo 73

1. La tutela preventiva frente el acoso por razón de sexo 73

D. Procedimiento de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y frente a otras conductas contrarias a la libertad sexual 77

1. Procedimiento de actuación 77

E. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR 84

IX. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA. 86

A. Responsable de igualdad 86

B. Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y relación interna y externa 87

C. Selección y contratación 88

D. Clasificación profesional 89

E. Infrarrepresentación femenina 89
F. Formación 90
G. Promoción y desarrollo profesional 92
H. Condiciones de trabajo 93
I. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral 94
J. Retribuciones 97
K. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo 99
L. Violencia de género 100
X. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, CALENDARIO DE ACTUACIONES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS..... 103
A. Responsable de igualdad 104
B. Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y relación interna y externa 106
C. Selección y contratación 107
D. Clasificación profesional 109
E. Infrarrepresentación femenina 110
F. Formación 111
G. Promoción y desarrollo profesional 113
H. Condiciones de trabajo 115
I. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral 117
J. Retribución 123
K. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual 125
L. Violencia de género y/o de violencia sexual 126
XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 132
XII. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD 133
A. Composición y funciones de la comisión de seguimiento 133
B. Funcionamiento de la comisión de seguimiento 136
C. Confidencialidad 136

XIII.PROCEDIMIENTO DE MODIFICIACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN 137

XIV.Anexo I. RESUMEN DE LOS INFORMES DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 140

I. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad parte del compromiso de la Dirección de la Empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales y, concretamente, en el ámbito de la Unión Europea se recoge como tal a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En línea con lo anterior, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) tiene como finalidad «*Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural*.»

Atendiendo a ese objetivo, el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, estas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, el apartado 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En este contexto, los Planes de Igualdad como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, constituyen un instrumento fundamental para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para alcanzar sus objetivos, los planes de igualdad no pueden ser algo genérico, homogéneo e inespecífico, sino que es fundamental que estén alineados con los objetivos perseguidos y que den respuesta a la situación real y concreta de la entidad en la que van a ser aplicados. En este sentido, el desarrollo de un proceso de negociación con la representación de los trabajadores constituye un elemento indispensable, no ya solo desde el punto de vista legal, sino como garantía de la verdadera adecuación del Plan a la realidad de la empresa.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende dar cumplimiento al objetivo que fundamenta la LOIEMH, que es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

II. DATOS GENERALES DE ARIETE SEGURIDAD S.A. E IDENTIFICACIÓN DEL SECTOR EN EL QUE DESARROLLA SU ACTIVIDAD

Ariete Seguridad, S.A, comenzó en 1996 de la mano de profesionales del sector y con capital cien por cien español. A día de hoy, se ha consolidado como una de las principales empresas de seguridad privada a nivel nacional.

Ariete Seguridad cuenta con una consolidada experiencia y ofrece una amplia gama de servicios relacionados con vigilancia en: aeropuertos y aviación civil; comercios, retail y restauración; organismos oficiales; comunidades de propietarios; cultura y espectáculos; entidades deportivas; centros sanitarios; transporte y polígonos; oficinas y entidades financieras; vigilancia personal; servicio acuda; y rondas.

Ariete seguridad tiene su sede central en Madrid y se encuentra representada a lo largo de distintas ciudades de España. A 31 de diciembre de 2022, cuenta con 974 profesionales.

La Compañía desarrolla su actividad en el sector de Seguridad Privada en España.

Conforme a lo datos proporcionados por el informe elaborado por la Asociación de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (“APROSER”) en 2022, el sector se conforma por 1.570 empresas distribuidas por todo el territorio nacional, teniendo el 84,5 % de ellas menos de 50 trabajadores.

En el año anterior, el número de vigilantes de seguridad privada en activo ha registrado un incremento del 1,7% respecto al año anterior y se han alcanzado los 89.000 profesionales, de los cuales el 93 % dispone de una modalidad de

contratación de carácter indefinido, lo que muestra de la histórica apuesta del sector por procurar la estabilidad en el empleo.

La edad media de los vigilantes de seguridad privada se sitúa en los 48 años.

El 15% son mujeres, subiendo este colectivo un punto porcentual respecto al año anterior.

El compromiso de Ariete Seguridad con la igualdad

La Dirección de Ariete Seguridad ha adquirido el compromiso de integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de su actividad. Por ello, Ariete Seguridad implementó en 2011 su primer Plan de Igualdad, actualizándolo a 2017 con el II Plan de Igualdad, y actualizándolo nuevamente en 2024 (con el presente Plan de Igualdad), el cual persigue incrementar la sensibilidad en la Organización hacia cuestiones de sexo, incrementar la vigilancia en esta materia, y detectar y corregir cualquier posible situación de discriminación directa o indirecta que pudiera darse.

El modelo de gestión para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Ariete Seguridad ha sido reconocido con el Sello Alcorcón Concilia otorgado por el Ayuntamiento de Alcorcón.

III. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Suscriben y firman el presente Plan de Igualdad de ARIETE SEGURIDAD S.A., las siguientes partes:

Por parte de la empresa:

- Alonso Martínez García (Director de RRHH y Organización)
- Juan Carlos García Gómez (Jefe de Personal)
- Óscar Manso González (Director de Operaciones y Jefe de Seguridad)
- María José Alfaro Escribano (Responsable de Licitaciones)
- David De Castro Mariblanca (Responsable de Selección)
- María Teresa González Sánchez (Responsable del Servicio de Prevención Propio)
- Rocío Lahera Carballo (Jefe de Servicios de Eventos)
- Manuel Giménez Ortega (Responsable de Compras y SSGG)
- Ángel Sanz Crespo (Adjunto a Dirección de Operaciones)
- Lexter Alberto Campillo Cabrera (Inspector de Servicios)
- Jesús Manuel Iglesias Álvarez (Jefe de Servicios de Eventos)

- Javier Romero Alonso (Técnico de Facturación)
- Gonzalo Núñez Sarompas (Asesor)

Por la parte social:

- Daniel Herrera Fernández – Alternativa Sindical – (comité de empresa de Madrid)
- César Plata Castrejón - Alternativa Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- María Rubio Alende - Alternativa Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- Ángel Fernández Ávila - Alternativa Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- David García Gómez - Alternativa Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- Carlota Martín Delgado – CCOO - (comité de empresa de Madrid)
- Judith Escalona Meneses - Progreso Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- Marcelino Carrascal Prieto - Progreso Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- Ángel Luis Medina Spínola – FESMC - UGT – (comité de empresa de Madrid)

En representación de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores:

- M.ª Luisa Cubero Rincón – FESMC-UGT (Dirección sectorial seguridad)
- Paloma Vázquez Laserna – CCOO del Hábitat (Secretaría políticas públicas)
- Vanesa Navarro Rodríguez- FTSP -USO (Secretaría Estatal de Igualdad y Formación).

IV. **ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

A. Ámbito personal

En el presente Plan de Igualdad se aplicará a todos los hombres y las mujeres que integren la plantilla de Ariete Seguridad, con independencia de su modalidad de contratación. En su caso, las personas trabajadoras que prestaran servicios en la Empresa bajo un contrato de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal estarían acogidas a los términos del Plan durante tales periodos de

prestación de servicios y en la medida en que ello resulta de la legislación vigente en cada momento.

B. Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad tiene ámbito estatal y regirá en los distintos centros de trabajo de Ariete Seguridad ubicados en las diferentes comunidades autónomas.

C. Ámbito temporal

La vigencia del presente Plan es de 4 años, empezando a contar desde el 1 de febrero de 2024, día de su aprobación, y finalizará el 31 de enero de 2028.

V. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de este Plan de igualdad es garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de Ariete Seguridad, así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal y profesional.

El respeto a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres será el principio rector de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas de la Compañía.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad mediante órganos de gestión específicos, velando por que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento, con objeto de asegurar su cumplimiento.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de género entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, clasificación y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y establecer y difundir el procedimiento de actuación necesario para estos casos.
- Fomentar una cultura de sensibilización en torno a la Igualdad, Diversidad e Inclusión, a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Ariete Seguridad y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos y aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo están alineadas con la filosofía y principios en materia de igualdad de oportunidades de Ariete Seguridad.

VI. **RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

A. Introducción

El diagnóstico de situación tiene por objeto servir como **punto de partida para la definición del Plan de Igualdad de Ariete Seguridad**, cumpliendo con lo preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo de 2019, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Conforme a ello, este informe contiene los **resultados del diagnóstico de Igualdad de Ariete Seguridad**, en el que se profundiza en la situación de la Compañía, desagregando por los ámbitos a atender para cumplir con la ley.

Así, el **objetivo** es analizar los **procesos de Recursos Humanos** desde una perspectiva de **igualdad de género**, con el fin de identificar **fortalezas** y **áreas de mejora**, de tal forma que la igualdad sea garantizada para todas las personas trabajadoras, y que todos los **hombres y mujeres** que conforman la plantilla de **Ariete Seguridad** tengan las **mismas oportunidades** en el entorno de trabajo.

Este informe contiene el diagnóstico de igualdad de género, junto con las correspondientes conclusiones, puntos fuertes y áreas de mejora para **Ariete Seguridad**, con alcance para toda su plantilla, siendo objeto de presentación y negociación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

B. Proceso, metodología y participantes

El proyecto consta de dos fases, una primera dirigida a recabar y analizar la información (diagnóstico) y la segunda, en función de los resultados reflejados en este informe, la elaboración del Plan de Igualdad.

✓ La información analizada ha sido la siguiente:

A. Diagnóstico de Situación

Análisis de la información facilitada y entrevistas con Recursos Humanos.

Análisis del perfil de la plantilla, en relación a la igualdad: información cuantitativa.

Análisis de la situación de la empresa, con información cuantitativa y cualitativa, en relación a:

- Descripción de la empresa: Información y actividad, Distribución de la plantilla y Estrategia de igualdad (Sensibilización, comunicación y relación externa/interna).
- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Auditoría salarial.
- Registro retributivo.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género.

Presentación a la Comisión Negociadora de Igualdad.

B. Plan de Igualdad

En base a los resultados del diagnóstico, presentar posibles medidas para su negociación con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Apoyar en la elaboración del Plan de Igualdad con los contenidos dispuestos legalmente.

Datos de plantilla

- Sexo
- Edad
- Circunstancias personales y familiares (situación IRPF)
- Antigüedad
- Vinculación
- Tipo de relación laboral
- Tipo de contratación
- Tipo de jornada
- Ingresos y ceses
- Ausencias no justificadas
- Permisos por nacimiento de hijo/a
- Área
- Formación
- Movilidad funcional y geográfica
- Promoción
- Accidentes de trabajo
- Casos de acoso sexual y por razón de sexo
- Conceptos salariales y extrasalariales
- Representación Legal de los Trabajadores
- Centro de trabajo
- Puestos de responsabilidad
- Nivel del puesto
- Grupo Profesional de Convenio

Ámbitos analizados

- Condiciones generales:
  - Información de la empresa y la actividad.
  - Distribución de la plantilla.
  - Estrategia de igualdad: Sensibilización, comunicación y relación tanto externa como interna en materia de igualdad de género.
- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones, auditoría salarial y registro retributivo.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género.

C. Normativa aplicable

Desde diferentes estamentos de la Unión Europea se ha facilitado la adopción y la promoción de numerosas medidas que nos orientan hacia el fomento de la igualdad. Estas importantes medidas pretenden, sobre todo:

- Fomentar la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo).
- Impulsar la presentación al personal y/o a sus representantes legales acerca de la información sobre la igualdad de trato en la empresa, con información estadística sobre las mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización y posibles medidas para mejorar la situación (4 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo).

En esta línea, el Estado Español publica el 22 de marzo la Ley orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El objeto de dicha Ley Orgánica es la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Y para lo cual la vigente Ley orgánica *[…"establece un conjunto de principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo"…],* todo ello estipulado en su artículo 1.1 y 1.2.

La presente Ley de igualdad pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El artículo 5 menciona algunas peculiaridades en las condiciones de acceso a los entornos productivos, y, no obstante, considera como hecho no discriminante,

algunas situaciones ligadas a un requisito profesional y esencial, *[… "en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado" …].*

Por lo tanto, existen situaciones ligadas al empleo, donde la característica fundamental de algunos procesos será la "perspectiva de género".

En consecuencia, y debido a la obligación de respeto a la igualdad de trato y oportunidades, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina que las empresas, y con la finalidad indicada, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso concreto de las empresas cuyo Convenio Colectivo así lo indique, y a su vez, en aquellas con una plantilla superior a 250 trabajadores y trabajadoras, las medidas concretas se dirigen hacia la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, siendo voluntaria la elaboración e implantación de planes de igualdad para las demás empresas.

En el artículo 46 de la Ley se define lo siguiente: *[… "Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo" …].*

Los planes de igualdad contemplarán entre otras, las siguientes materias: Selección y contratación, Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral, Retribuciones y Auditoría salarial, Prevención del acoso y violencia de género.

A su vez, ha de considerarse en términos generales, por "composición equilibrada" la presencia de mujeres y hombres de forma que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, conforme lo estipulado en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley.

El 8 de marzo de 2019 se publica el Real Decreto Ley 6/2019 que establece la obligación para empresas de 50 o más personas trabajadoras, estableciéndose distintos tramos de número de plantilla y periodos correspondientes de cumplimiento de este mandato legal. Con carácter previo, debe elaborarse un diagnóstico con los ámbitos reflejados en dicho texto legal que debe ser negociado en el seno de la Comisión Negociadora del plan de igualdad. Así mismo, se establece la obligación de inscripción del plan de igualdad y de realizar un registro retributivo.

En el RD Ley 6/2019 se prevé el futuro desarrollo reglamentario de los aspectos relacionados con los planes de igualdad que se produce con la publicación en octubre de 2020 de los Reales Decretos 901/2020 de planes de igualdad y su registro, y 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 902/2020 contempla todo lo relacionado con la obligatoriedad de realizar registros retributivos anuales y los requisitos para la elaboración de la auditoria retributiva que forma parte del diagnóstico de igualdad.

El Real Decreto 901/2020 regula la legitimidad para formar parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad, los contenidos de los diagnósticos y planes de igualdad, el registro del Plan de igualdad y los plazos para las distintas actuaciones en materia de igualdad.

Por todo ello, y en cumplimiento del mandato legal se ha realizado un diagnóstico de igualdad que se ha elaborado siguiendo todas las novedades legislativas recogidas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. Los datos analizados en el presente informe diagnóstico corresponden a la plantilla de **Ariete Seguridad**.

Adicionalmente, el **Convenio colectivo** estatal de las Empresas de Seguridad por el que está regido **Ariete Seguridad** especifica en su Art.8 Principio de Igualdad y no discriminación que "*todas las empresas deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral".*

D. Consideraciones sobre el informe de diagnóstico

Este **informe**, llevado a cabo en el **tercer trimestre de 2023**, contiene los **resultados del análisis de igualdad** realizado en **Ariete Seguridad** a tenor de lo regulado en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el Real Decreto 901/2020 y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Los **datos de plantilla** han sido facilitados por **Ariete Seguridad** y son relativos al **año 2022**.

La **información cualitativa** ha sido obtenida a través de **entrevistas con el equipo de Recursos Humanos** de **Ariete Seguridad,** quien además ha facilitado la **documentación** relativa a los ámbitos requeridos. Igualmente se ha contado con la **información pública** disponible en la web corporativa.

En cada una de las variables analizadas se ha tenido en cuenta la **distribución por sexo**. El **criterio** utilizado para determinar si hay **mayor presencia femenina o masculina** se basa en **comparar** los **porcentajes** de **análisis** con los **porcentajes de distribución de la plantilla por sexo**.

Ariete Seguridad no dispone de determinados datos, por lo que existen ciertos análisis excluidos de este diagnóstico:

- ✓ **Nivel de estudios**, ya que no dispone de un registro de los mismos.
- ✓ **Evaluación de desempeño** y **promociones**, por no haberse llevado a cabo en el año 2022.

E. Información sobre la empresa

1. Información y actividad

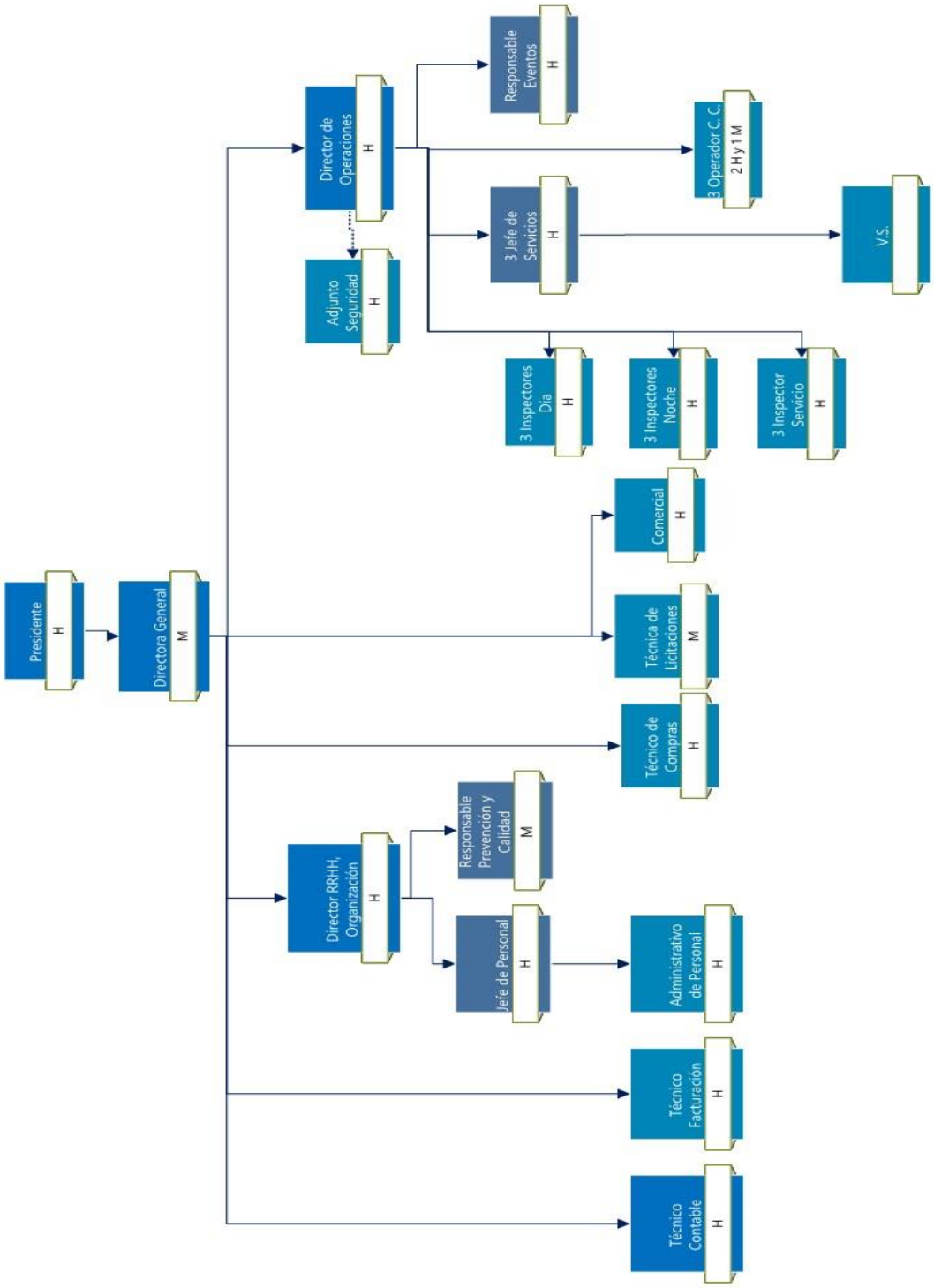
Adicionalmente a la información recogida en el apartado II "Datos generales de Ariete Seguridad S.A. e identificación del sector en el que desarrolla su actividad", cabe señalar que Ariete Seguridad tiene sede central en Madrid y cuenta con centros de trabajadores en diferentes provincias de España.

A 31 de diciembre de 2022 había 974 profesionales trabajando en Ariete Seguridad.

Nombre sociedad:	Ariete Seguridad
Tipo sociedad:	Sociedad Anónima
Año constitución:	1996
Localización sede:	Alcorcón, Madrid
Nº empleados/as 31/12/22:	974 personas
Sector:	Seguridad
CNAE	8010
Convenio colectivo	Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad

A continuación, se recoge el organigrama de **Ariete Seguridad:**

Organigrama

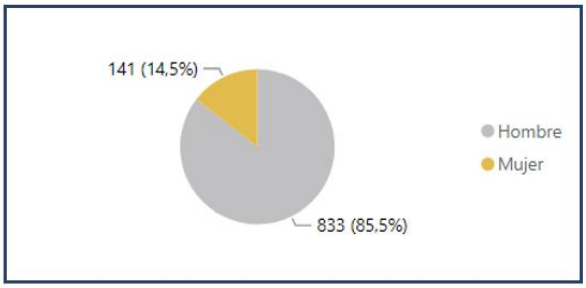


2. Distribución de la plantilla

Sexo

La plantilla de **Ariete Seguridad** a 31 de diciembre de 2022 asciende a un total de **974 personas trabajadoras**, 833 hombres y 141 mujeres.

La **proporción entre hombres y mujeres** no es paritaria, los **hombres** representan el **85,5%** y las **mujeres** el **14,5%**.



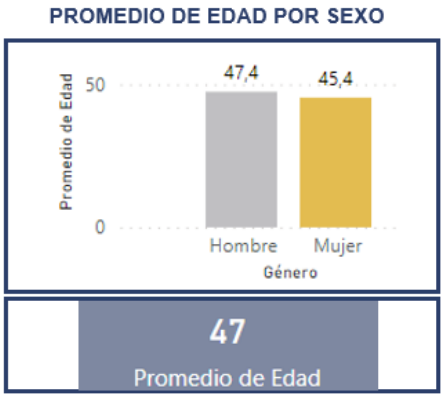
Edad

El **promedio de edad** de la plantilla de **Ariete Seguridad** es de **47 años**. La **media de edad** de los **hombres** es **dos años superior** a la de las mujeres.

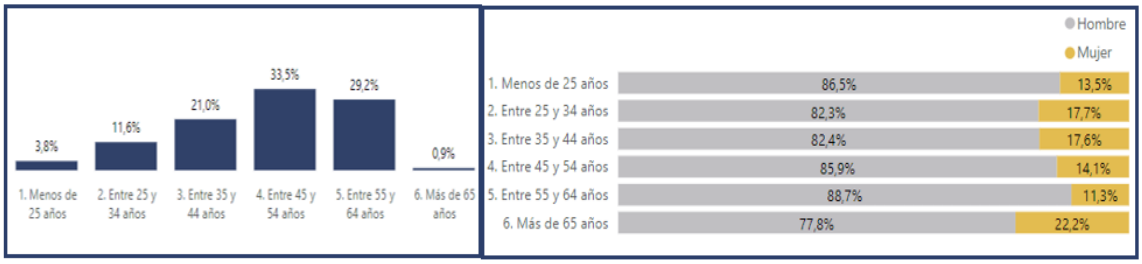
Se trata de una plantilla muy madura. El **mayor número** de empleados/as se sitúan en la franja de edad entre **45 y 64 años**, donde **la distribución por sexo está en línea con la distribución global de la plantilla.**

Las franjas con menor número de ocupantes son las de los extremos, de menos de 25 años y más de 65 años, con un 3,8% y 0,9% respectivamente.

En todas las franjas de edad los hombres representan más de un 75% del total.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RANGO DE EDAD Y SEXO



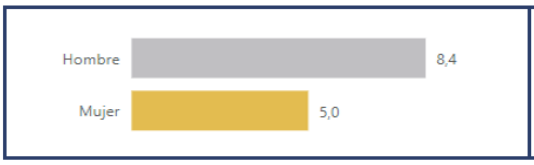
Antigüedad

Los **hombres** tienen una **antigüedad media de 8,4 años frente a los 5 años de las mujeres**. El **grueso de la población (57,4%) tiene una antigüedad de entre 0 y 5 años**. Para aquellos casos en los que un empleado/a ha sido subrogado, la antigüedad incluye el tiempo trabajado en la compañía anterior, ya que se tiene en cuenta de cara a la retribución.

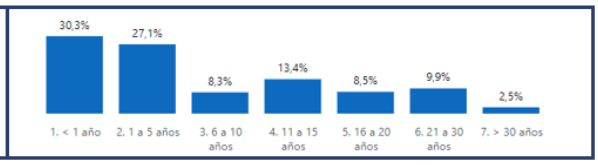
En todas las franjas de antigüedad el sexo masculino representa más de un 75%, en línea con la distribución global de la plantilla por sexo. Las mujeres se ubican principalmente en los rangos de menor antigüedad.

Los rangos de **menor antigüedad** se corresponden principalmente con el puesto de: ***Vigilante de Seguridad.***

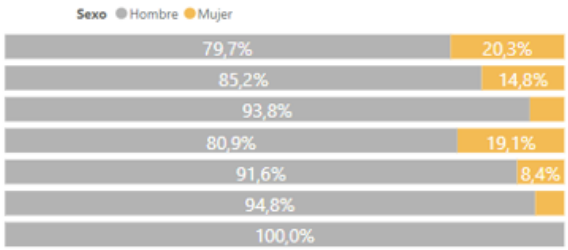
PROMEDIO DE AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR SEXO



DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE ANTIGÜEDAD



DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE ANTIGÜEDAD Y SEXO



Categorías Antigüedad	Hombre	Mujer	Total
1. < 1 año	235	60	**295**
2. 1 a 5 años	225	39	**264**
3. 6 a 10 años	76	5	**81**
4. 11 a 15 años	106	25	**131**
5. 16 a 20 años	76	7	**83**
6. 21 a 30 años	91	5	**96**
7. > 30 años	24		**24**
Total	**833**	**141**	**974**

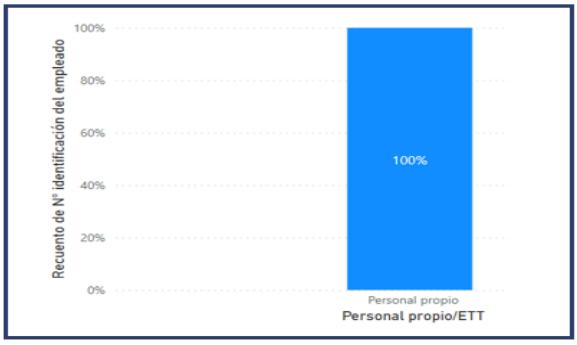
Nivel de estudios

La Compañía **no dispone del Nivel de estudios** de las personas trabajadoras, no realizando por tanto análisis al respecto.

Tipo de Vinculación

La totalidad de **la plantilla** de **Ariete Seguridad** es **personal propio.**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE VINCULACIÓN

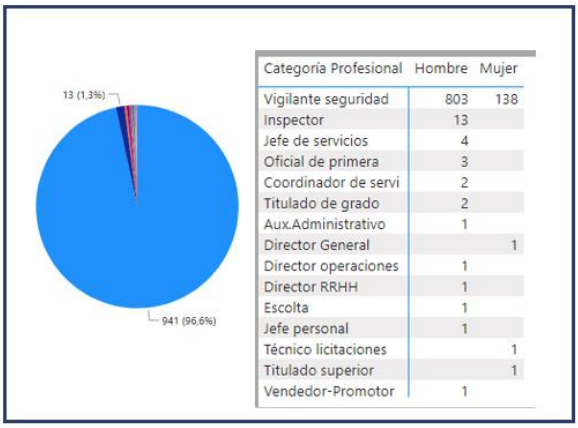


Categoría

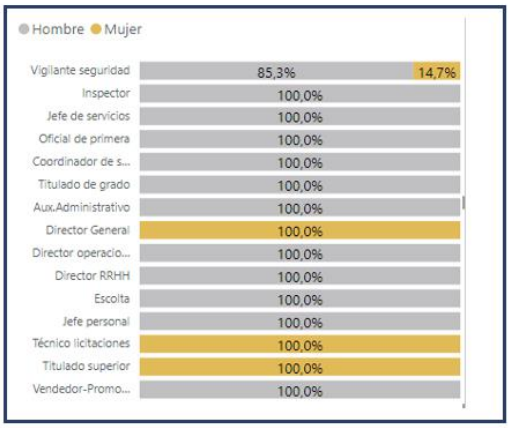
El **97,3%** de la plantilla de **Ariete Seguridad** se encuentra ubicado en la **categoría Vigilante de Seguridad**.

El 96,4% de los hombres (803) y el 97,9% (138) de las mujeres se ubican en la **categoría Vigilante de Seguridad.**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORIA Y SEXO



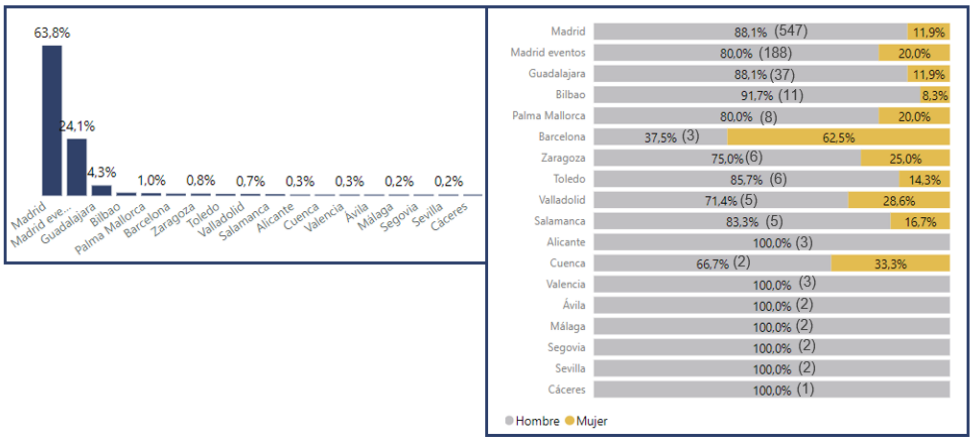
Categoría Profesional	Hombre	Mujer
Vigilante seguridad	803	138
Inspector	13	
Jefe de servicios	4	
Oficial de primera	3	
Coordinador de servi	2	
Titulado de grado	2	
Aux.Administrativo	1	
Director General		1
Director operaciones	1	
Director RRHH	1	
Escolta	1	
Jefe personal	1	
Técnico licitaciones		1
Titulado superior		1
Vendedor-Promotor	1	



Centro de trabajo

El **87,9%** de las personas trabajadoras tienen su centro de trabajo ubicado en **Madrid,** donde la **presencia masculina** asciende al **85,9%.**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO Y SEXO

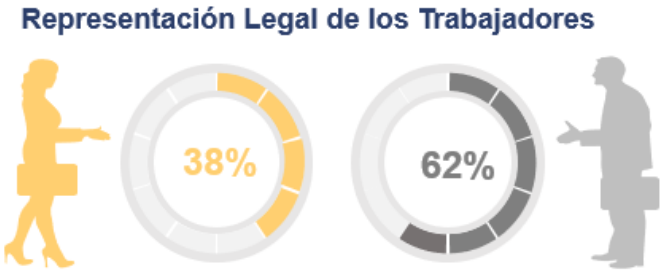


Representación Legal de los Trabajadores

En **2022,** la **Representación Legal de los Trabajadores** estaba compuesta por 26 personas, **16 hombres y 10 mujeres.**

La **distribución por sexo y provincia** de la Representación Legal de los Trabajadores es como sigue:

	MADRID	VALLADOLID	P.MALLORCA	ZARAGOZA	BILBAO	GUADALAJARA	DELEGADOS SINDICALES - MADRID	TOTAL
HOMBRES	12				1		3	16
MUJERES	5	1	1	1		1	1	10

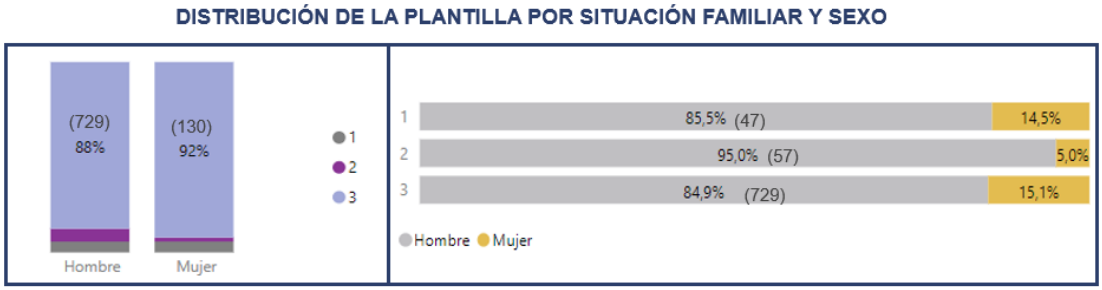


Situación IRPF

Situación familiar 1: contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente, con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que convivan exclusivamente con él.

Situación familiar 2: contribuyente casado y no separado legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas anuales superiores a 1.500 € anuales, excluidas las exentas.

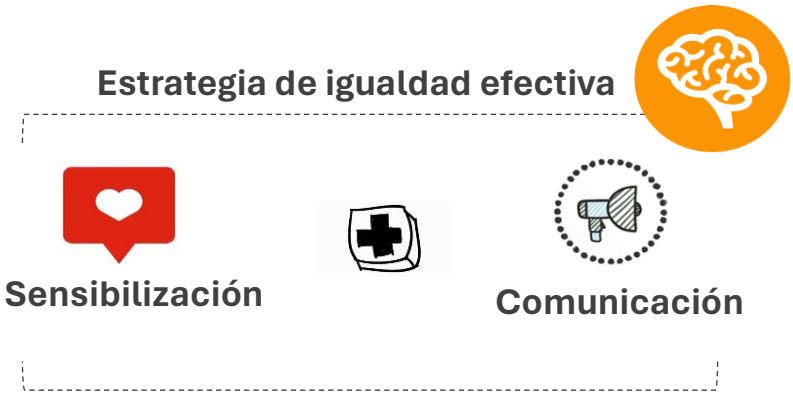
Situación familiar 3: contribuyentes que se encuentren en cualquier otra situación distinta de las dos anteriores como**:** solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge tiene rentas superiores a 1.500€ anuales y solteros o separados con hijos, cuando estos convivan también con el otro progenitor.



Aproximadamente el 90% tanto de los hombres como de las mujeres que componen la plantilla de **Ariete Seguridad** tiene la **situación familiar 3.**

3. Estrategia de igualdad: sensibilización, comunicación y relación externa e interna

- **Manifestar de forma expresa el compromiso de la empresa** en igualdad de oportunidades.
- **Fomentar una cultura libre de discriminación**.
- **Romper la segregación** ocupacional.
- **Eliminar la diferencia salarial** por motivos de sexo cuando no exista criterio profesional que lo sustente.
- **Animar a la plantilla a que se implique** en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- **Establecer mecanismos de comunicación** para poder denunciar cualquiera de las situaciones anteriormente expuestas asegurando su anonimato.
- **Asegurar publicidad y lenguaje no sexista**.
- Lograr el **compromiso de proveedores y clientes** con la igualdad.



A mayor **sensibilización** y **comunicación** **INTERNA Y EXTERNA** mayor muestra de **compromiso con la igualdad de oportunidades**

Política del sistema de Gestión Integrado

La Dirección de **Ariete Seguridad**, consciente de la importancia de evitar daños o deterioro de la salud de los trabajadores/as, del respeto al medio ambiente y de la relevancia que tiene para la empresa satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, pone en juego los recursos necesarios para conseguir que en su actividad principal de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones; se consigan tales fines.

La **Política del sistema de Gestión Integrado** establecida por la empresa es adecuada a los servicios que presta, siendo coherente con la naturaleza, magnitud, impactos ambientales y riesgos para la seguridad y salud de dichos servicios. La Dirección de **Ariete Seguridad** se compromete a:

- Satisfacer permanentemente los requisitos del cliente externo e interno, ofreciéndole la mayor satisfacción posible.
- Crear cultura de gestión integrada fundamentada en la calidad del servicio, la protección ambiental y la seguridad y salud de los trabajadores/as, formando y motivando al personal a:
    - ➢ Conseguir dar plena satisfacción a todos los clientes, minimizando el impacto ambiental de la actividad mediante el control de los aspectos ambientales significativos y los asociados al consumo racional de recursos naturales, la gestión eficiente de los residuos y la prevención de la contaminación.
    - ➢ Alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo.
- Difundir internamente el contenido de la Política, Programas y Objetivos de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, promoviendo acciones de consulta, participación, sensibilización, información y formación, integrando a los proveedores y clientes en el compromiso.

✓ La Dirección de **Ariete Seguridad** se compromete a (cont.):

- Aceptar el compromiso de cumplir con:
    - ➢ Los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la Organización suscriba.
    - ➢ La mejora continua del Sistema de Gestión.
    - ➢ La protección del Medio Ambiente, incluyendo la prevención de la contaminación.
    - ➢ La proporción de condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud de los trabajadores/as, a través de la eliminación de peligros y reducción de los riesgos laborales.
- Desarrollar la actividad velando por la salud de los trabajadores/as, así como de otras partes interesadas.

✓ La Política del Sistema de Gestión Integrado es de obligado cumplimiento por todo el personal de **Ariete Seguridad** y sirve de marco para establecer y revisar objetivos.

- ✓ La Dirección de **Ariete Seguridad**, anualmente, revisará la Política para asegurarse que sigue siendo pertinente y apropiada. También se definirán objetivos concretos y medibles que serán susceptibles de seguimiento y evaluación periódica, adoptándose las medidas oportunas para su consecución, siendo consciente de que sólo pueden alcanzarse con la participación y el esfuerzo de todos los miembros de la empresa.

Igualdad de oportunidades

- ✓ La Dirección de **Ariete Seguridad** ha adquirido el compromiso de integrar la **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de su actividad**. Por ello, **Ariete Seguridad** implementó en 2017 un **Plan de Igualdad** y en 2023 se inicia la negociación de un nuevo Plan de Igualdad, el cual persigue incrementar la sensibilidad en la Organización hacia cuestiones de sexo, incrementar la vigilancia en esta materia, y detectar y corregir cualquier posible situación de discriminación directa o indirecta que pudiera darse.
- ✓ El **modelo de gestión para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de Ariete Seguridad** ha sido reconocido con el **Sello Alcorcón Concilia** otorgado por el Ayuntamiento de Alcorcón.

Comunicación externa

- ✓ La Organización hace uso de su **web** y **redes sociales profesionales** en sus campañas de comunicación.
- ✓ Las **imágenes** que se usan presentan tanto hombres como mujeres.

Comunicación con externos (clientes)

Ariete Seguridad se comunica con sus potenciales clientes a través de la página web donde tienen acceso a información acerca de su historia, servicios, etc. Se aprecia un **lenguaje no sexista hacia sus clientes**.

La **comunicación** con sus clientes es principalmente a través de la **web y sus RRSS** donde cuentan con un área de Atención al Cliente para contactar:

Comunicación con proveedores

Ariete Seguridad se comunica con sus proveedores por canales no específicos (correo electrónico, llamadas, etc), por lo que no hay información sobre el uso de **lenguaje no sexista hacia sus proveedores.**

Como medida del Plan de Igualdad se propone la definición de un **manual de lenguaje y comunicación con proveedores** que incluya el uso de **lenguaje no sexista e inclusivo.**

F. Procesos RRHH

El siguiente apartado incluye la revisión de los **ámbitos y procesos de gestión de personas** que pudieran ser fuente de **discriminación o falta de oportunidades por razón de sexo.**

El diagnóstico de la situación de partida que se muestra a continuación es el resultado del análisis tanto cualitativo como cuantitativo de:

- ✓ Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a los distintos colectivos.
- ✓ Todos los procesos y ámbitos del área de gestión de personas desde la perspectiva que garanticen la igualdad de trato y oportunidades atendiendo al sexo.
- ✓ Los contenidos de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación en la empresa.

En el contexto de la igualdad de oportunidades, se evalúa si existen requisitos claros, transparentes y neutros para la futura contratación de personas:

- Política de contratación de personas (definición y modelos de ofertas de trabajo, modelo de entrevistas de selección, modelos de informe de aspirantes, etc.)
- En el análisis de la plantilla actual se tiene en cuenta la influencia de las prácticas actuales y pasadas.

1. Selección

Proceso de reclutamiento y selección

Selección **externa**. El proceso consiste en:

- Una vez se detecta una vacante a cubrir el departamento de Recursos Humanos realiza la **Descripción del Puesto.**
- La descripción de puestos es enviada a las **consultoras de selección**, quienes realizan una preselección de los currículos. A las **consultoras externas no se les exige paridad en las candidaturas**.
- Los currículos, junto con los informes de los candidatos/as que mejor se adaptan al puesto, son enviados al Director/a de RRHH y al Responsable del puesto en cuestión, quienes realizan una entrevista de forma conjunta y deciden si alguno de los candidatos/as es apto para el puesto.
- El **criterio de selección** es la **adecuación al puesto,** no teniendo en cuenta el sexo.
- Una vez elegido el candidato/a finalista, le hacen llegar la carta de oferta con sus condiciones.
- En **2017** se impartió una **formación en igualdad de sexo** a la totalidad de la plantilla, donde se integra un **amplio porcentaje de los perfiles que intervienen en los procesos de selección en la actualidad**.

Selección **interna**.

- Referenciados: Previo a buscar externamente, se piensa en la oportunidad de cubrir la vacante internamente. No se suelen identificar empleados/as que puedan cubrir las vacantes.
- Portales de empleo y redes sociales: Este método se usa especialmente cuando el **puesto** a cubrir es **operativo** (vigilantes de seguridad e inspectores) y se realiza el proceso de selección sin la colaboración de una consultora externa. En estos casos publican la oferta de trabajo a través de distintos portales como **Linkedin o Infojobs**. Se realiza una criba de unos 7/8 currículos. A continuación, el Director de RRHH hace una primera entrevista donde selecciona 4/5 currículos que comunica al Responsable mediante un informe para que haga una segunda entrevista. A continuación, el/la Responsable y el Director/a de RRHH se

reúnen para seleccionar al candidato/a final. En el caso de considerarse necesario, se hace una tercera entrevista.

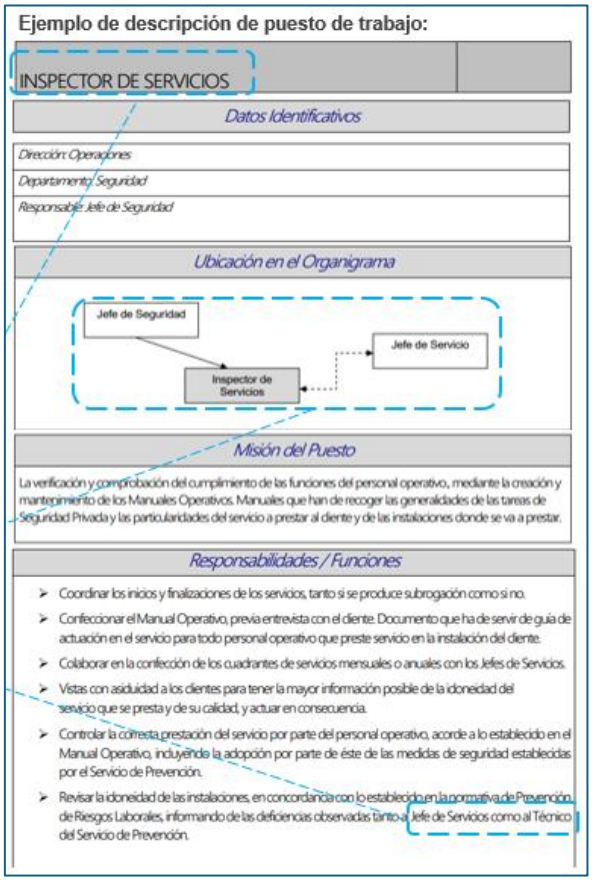
Los **canales de comunicación** utilizados en las **convocatorias** para la selección de candidatos/as son:

- Cuando van dirigidas a **candidatos/as internos**, se le comunica directamente a la persona que se considera que puede cubrir el puesto. Adicionalmente, los empleados/as pueden acceder a las convocatorias a través de las mismas plataformas que los candidatos externos.
- Cuando van dirigidas a **candidatos/as externos**:
  - ✓ Si el proceso lo lleva a cabo directamente **Ariete Seguridad**: Infojobs, Linkedin, etc.
  - ✓ Si se hace a través de un externo: consultoras de selección.

Descripción de puestos de trabajo

La descripción del puesto la hace el Director/a de RRHH, en colaboración con el/la **Responsable** del puesto en cuestión. Se redacta la misión, responsabilidad y funciones; los **requisitos** del puesto; y las **condiciones** de contratación.

Por regla general, las descripciones de puestos muestran **margen de mejora en el uso de lenguaje inclusivo.**


Ejemplo de descripción de puesto de trabajo:

INSPECTOR DE SERVICIOS

Datos Identificativos

Dirección: Operaciones

Departamento: Seguridad

Responsable: Jefe de Seguridad

Ubicación en el Organigrama

Misión del Puesto

La verificación y comprobación del cumplimiento de las funciones del personal operativo, mediante la creación y mantenimiento de los Manuales Operativos. Manuales que han de recoger las generalidades de las tareas de Seguridad Privada y las particularidades del servicio a prestar al diente y de las instalaciones donde se va a prestar.

Responsabilidades / Funciones

- Coordinar los inicios y finalizaciones de los servicios, tanto si se produce subrogación como si no.
- Confeccionar el Manual Operativo, previa entrevista con el diente. Documento que ha de servir de guía de actuación en el servicio para todo personal operativo que preste servicio en la instalación del diente.
- Colaborar en la confección de los cuadrantes de servicios mensuales o anuales con los Jefes de Servicios.
- Vistas con asiduidad a los clientes para tener la mayor información posible de la idoneidad del servicio que se presta y de su calidad, y actuar en consecuencia.
- Controlar la correcta prestación del servicio por parte del personal operativo, acorde a lo establecido en el Manual Operativo, incluyendo la adopción por parte de éste de las medidas de seguridad establecidas por el Servicio de Prevención.
- Revisar la idoneidad de las instalaciones, en concordancia con lo establecido en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, informando de las deficiencias observadas tanto al Jefe de Servicios como al Técnico del Servicio de Prevención.

2. Contratación

Contratación y acogida

El departamento de Recursos Humanos es quien **formaliza la contratación**.

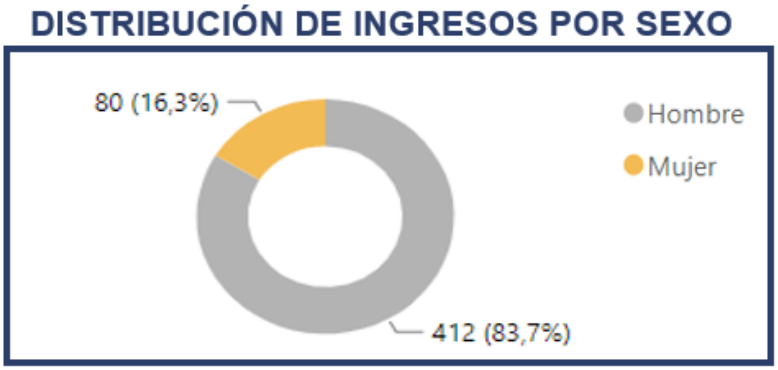
El proceso de **onboarding** difiere entre:

- El personal de oficina:
  - El día anterior a la incorporación del nuevo trabajador/a, el Director/a de RRHH manda un correo a todo el personal de central comunicándoles la incorporación junto con una pequeña presentación.
  - El primer día de trabajo, el Director/a de RRHH le muestra las oficinas y le presenta al resto de compañeros/as.
  - A continuación, se queda con su Responsable.
- El personal operativo:
  - En la segunda y última entrevista el correspondiente jefe/a de servicio le indica dónde va a desempeñar el servicio y por tanto, el lugar al que tiene que acudir en su primer día de trabajo.
  - El primer día de trabajo, el inspector/a, jefe/a de equipo o compañero/a, le recibe.
  - La nueva incorporación deberá leerse el manual de procedimiento operativo.

Entrevista de salida: No se realizan **entrevistas de salida**.

3. Selección y contratación: ingresos

En el **último año**, el **porcentaje de mujeres contratadas** ha sido levemente superior a la distribución global de la plantilla con un 16,3% de contrataciones femeninas.



La masculinización en la contratación se encuentra presente en todas las categorías profesionales, excepto en técnico de licitaciones.

La categoría profesional que presenta un mayor porcentaje de contrataciones es **Vigilante de seguridad**, sin embargo, comparado con el dato total de plantilla hay una leve mejora en la contratación de mujeres alcanzando un 16,32% (En plantilla 2022 son un 14,5%).

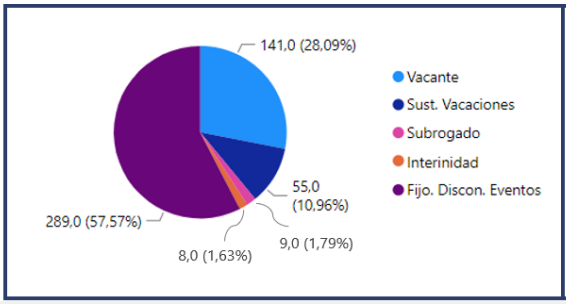
DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS POR CATEGORIA PROFESIONAL

Categoría Profesional	Hombre	Mujer	**Total**
Inspector	1		**1**
Jefe de servicios	3		**3**
Oficial de primera	1		**1**
Técnico licitaciones		1	**1**
Titulado de grado	2		**2**
Vigilante de Seguridad	405	79	**484**
Total	**412**	**80**	**492**

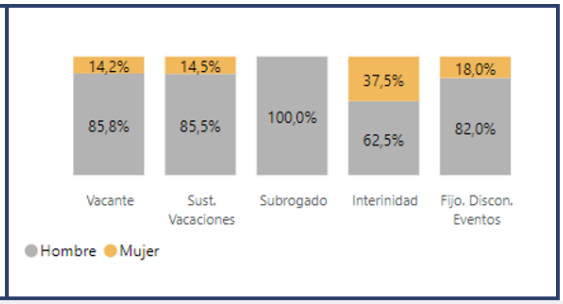
Categoría Profesional	Hombre	Mujer	**Total**
Inspector	100,00%		**100,00%**
Jefe de servicios	100,00%		**100,00%**
Oficial de primera	100,00%		**100,00%**
Técnico licitaciones		100,00%	**100,00%**
Titulado de grado	100,00%		**100,00%**
Vigilante de Seguridad	83,68%	16,32%	**100,00%**
Total	**83,74%**	**16,26%**	**100,00%**

En el **último año**, el 57,57% de los ingresos se deben a contrataciones para eventos, seguido por la contratación para **cubrir vacantes** con contrato indefinido, que asciende a 28,09%. En torno al 83% de las altas por dichos motivos corresponden a hombres, en línea con la distribución global de la plantilla por sexo. Los subrogados pertenecen todos al grupo 4, siendo su categoría la de “vigilante de seguridad”.

DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS POR MOTIVO DE INGRESO



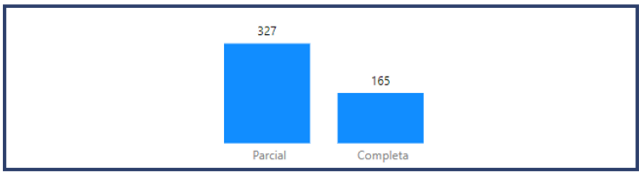
...Y SEXO



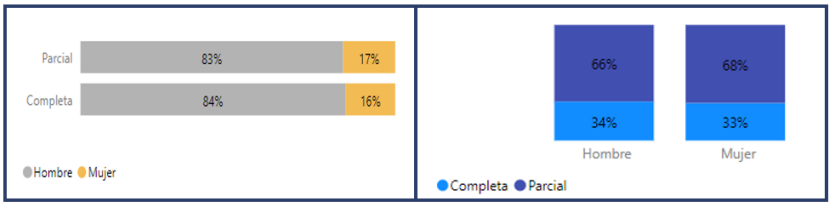
El **66,4% de los ingresos** de 2022 tienen **jornada parcial** (327 personas).

El 68% de las mujeres y el 66% de los hombres tienen jornada a tiempo parcial.

DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS POR TIPO DE JORNADA



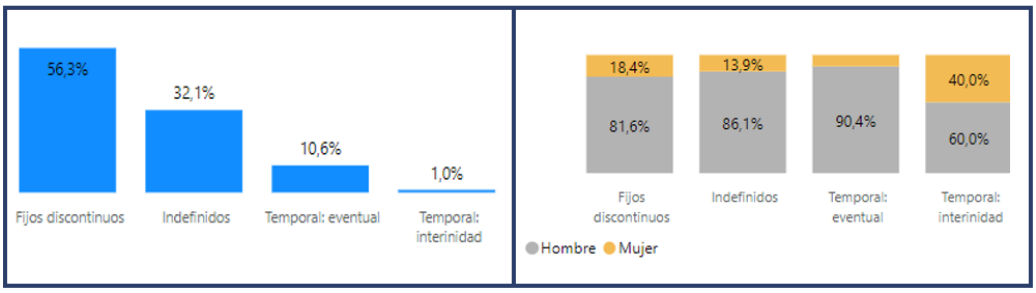
DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS POR TIPO DE JORNADA Y SEXO



El **88,4% de los ingresos** de 2022 tienen **contrato indefinido** (tanto contrato indefinido a jornada completa como fijo discontinuo)**.**

La distribución por sexo de los contratos indefinidos está en línea con la distribución global de la plantilla.

DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

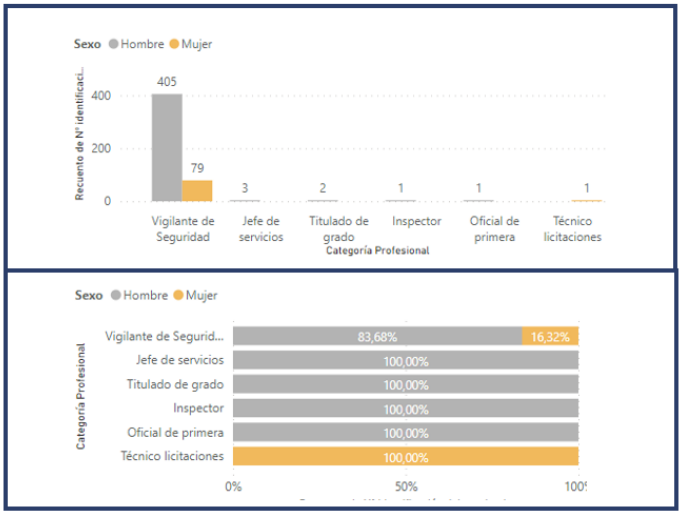


El 98,37% de los ingresos corresponden con la categoría: **vigilante de seguridad**.

El 86,7% de los vigilantes de seguridad contratados en el año 2022 han sido hombres (405 hombres), frente a un 16,32% de mujeres (79 mujeres).

El resto de las categorías han incorporado 7 hombres y una mujer.

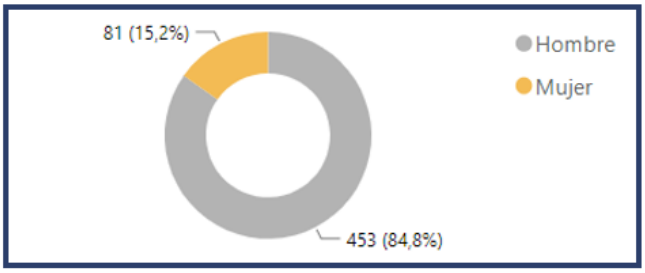
DISTRIBUCIÓN DE INGRESOS POR CATEGORÍA Y SEXO



4. Selección y contratación: ceses

El último año, el número de hombres dados de baja representan el **84,8%** (453 hombres), y las **mujeres** el **15,2%** (81 mujeres).

DISTRIBUCIÓN DE CESES POR SEXO



Los ingresos y los ceses en función del sexo y categoría profesional siguen una distribución bastante similar. Tan solo cabe mencionar que, mientras que en la categoría profesional Vigilante de Seguridad se contrata un 16,32% de mujeres, se despide un 15% lo que incrementa la presencia de mujeres en esta categoría.

DISTRIBUCIÓN DE CESES POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría Profesional	Hombre	Mujer	**Total**
Inspector	1		**1**
Jefe de Servicios	2		**2**
Titulado Superior		1	**1**
Vigilante de Seguridad	450	80	**530**
Total	**453**	**81**	**534**

Categoría Profesional	Hombre	Mujer	**Total**
Inspector	100,00%		**100,00%**
Jefe de Servicios	100,00%		**100,00%**
Titulado Superior		100,00%	**100,00%**
Vigilante de Seguridad	84,91%	15,09%	**100,00%**
Total	**84,83%**	**15,17%**	**100,00%**

El **86,2% de las personas dadas de baja en** 2022 tenían **contrato indefinido**. En los ceses, la distribución de los contratos por sexo sigue un patrón muy similar al de las altas:

- En torno al 84% de los contratos indefinidos corresponden a hombres, teniendo en cuenta los fijos discontinuos.
- El 88,8% de los contratos eventuales corresponden a hombres.
-

DISTRIBUCIÓN DE CESES POR TIPO DE CONTRATO, CATEGORIA Y SEXO

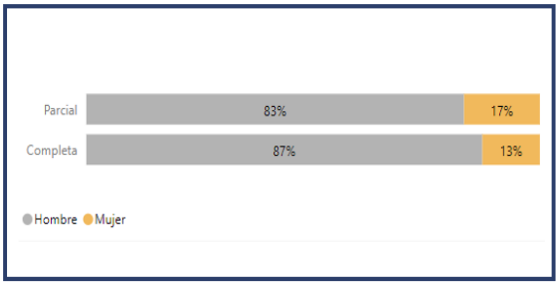
Tipo de Contrato	Hombre	Mujer	Total
Fijos discontinuos	**226**	**50**	**276**
Vigilante de Seguridad	226	50	**276**
Indefinidos	**163**	**23**	**186**
Vigilante de Seguridad	160	22	**182**
Jefe de Servicios	2		**2**
Inspector	1		**1**
Titulado Superior		1	**1**
Temporal: eventual	**58**	**6**	**64**
Vigilante de Seguridad	58	6	**64**
Temporal: interinidad	**4**	**2**	**6**
Vigilante de Seguridad	4	2	**6**
Temporal: Jubilado parcial	**1**		**1**
Vigilante de Seguridad	1		**1**
Temporal: relevo	**1**		**1**
Vigilante de Seguridad	1		**1**
Total	**453**	**81**	**534**

Tipo de Contrato	Hombre	Mujer	Total
Fijos discontinuos	**42,32%**	**9,36%**	**51,69%**
Vigilante de Seguridad	42,32%	9,36%	**51,69%**
Indefinidos	**30,52%**	**4,31%**	**34,83%**
Inspector	0,19%		**0,19%**
Jefe de Servicios	0,37%		**0,37%**
Titulado Superior		0,19%	**0,19%**
Vigilante de Seguridad	29,96%	4,12%	**34,08%**
Temporal: eventual	**10,86%**	**1,12%**	**11,99%**
Vigilante de Seguridad	10,86%	1,12%	**11,99%**
Temporal: interinidad	**0,75%**	**0,37%**	**1,12%**
Vigilante de Seguridad	0,75%	0,37%	**1,12%**
Temporal: Jubilado parcial	**0,19%**		**0,19%**
Vigilante de Seguridad	0,19%		**0,19%**
Temporal: relevo	**0,19%**		**0,19%**
Vigilante de Seguridad	0,19%		**0,19%**
Total	**84,83%**	**15,17%**	**100,00%**

El 61,6% de los ceses tenían **jornada parcial**. El 17% de los ceses con jornada parcial corresponden a mujeres, en línea con la distribución de la plantilla global por tipo de jornada y sexo.

DISTRIBUCIÓN DE CESES POR TIPO DE JORNADA Y SEXO

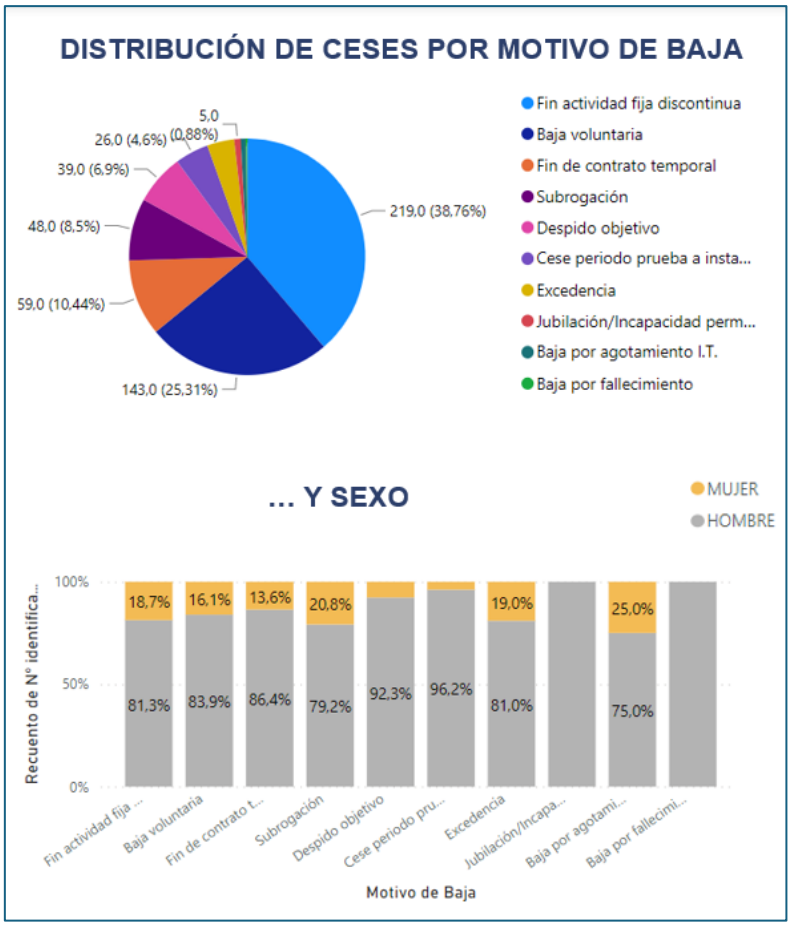
Tipo de Jornada	Hombre	Mujer	Total
Completa	**33,52%**	**4,87%**	**38,39%**
Inspector	0,19%		**0,19%**
Jefe de Servicios	0,37%		**0,37%**
Titulado Superior		0,19%	**0,19%**
Vigilante de Seguridad	32,96%	4,68%	**37,64%**
Parcial	**51,31%**	**10,30%**	**61,61%**
Vigilante de Seguridad	51,31%	10,30%	**61,61%**
Total	**84,83%**	**15,17%**	**100,00%**



El motivo de cese con mayor peso en 2022 ha sido la **finalización de la actividad fija discontinua**, con un **38,76% del total**. A esta le siguen las **bajas voluntarias**, con un 25,3%.

Desde el punto de vista de sexo, tanto en fin de actividad fija discontinua como en baja voluntaria predominan los hombres, con un 81,3% (178 hombres vs. 41 mujeres) y un 83,9% (120 hombres vs. 23 mujeres) respectivamente, en línea con la distribución global por sexo.

Los motivos de ceses donde hay un 100% de presencia masculina están compuestos por 5 y 1 personas, no aportando una muestra concluyente.



G. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Las mujeres y los hombres vienen desarrollando de manera tradicional profesiones diferentes en el mercado de trabajo. En este sentido existen dos posibles formas de discriminar:

- **Segregación horizontal u ocupacional** es la derivada de la división tradicional que se ha desarrollado en el mercado de trabajo a todos los niveles, generando sectores, empresas, departamentos, etc., feminizados o masculinizados.
- **Segregación vertical** es la que se refiere a un desequilibrado reparto de poder: los hombres en la actualidad son mayoría en los puestos de responsabilidad.

Convenio Colectivo de aplicación

- **Ariete Seguridad** se rige por el **Convenio Colectivo Estatal de las empresas de Seguridad 2022,** en el que se plantea una **clasificación profesional** que se aplica en la determinación de la contraprestación económica de los empleados/as mediante el uso de tablas salariales.
- La clasificación profesional de Convenio diferencia **7 grupos profesionales**, siendo el 1 el de mayor contribución y el 7 el de menor. De los 7 grupos profesionales, los puestos de **Ariete Seguridad** se ubican en 4 de ellos.

- De acuerdo con el Convenio, las categorías profesionales de **Ariete Seguridad** son:
    - **Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico:**
        - Director General
        - Director operaciones
        - Director RRHH
        - Jefe personal
        - Técnico licitaciones
        - Titulado superior
    - **Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas:**
        - Aux. Administrativo
        - Vendedor-Promotor
    - **Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios**:
        - Coordinador de servicios
        - Inspector
        - Jefe de servicios
    - **Grupo Profesional 4. Personal operativo:**
        - Escolta, Hombre
        - Vigilante seguridad

Metodología de valoración de puestos

La **valoración** de puestos de trabajo en **Ariete Seguridad** se realiza en base a un sistema de puntos y factores, que determina la jerarquía de los puestos y los agrupa en niveles en función de su contribución y la responsabilidad exigida. El proceso de valoración de puestos se lleva a cabo a partir de las exigencias, requerimientos y funciones de los puestos de trabajo.

La herramienta utilizada para la nivelación es la facilitada por el Ministerio. La aplicación de los **factores de la herramienta y escala de niveles** da lugar a una **puntuación** y a un **"valor relativo" del puesto** en función de su contribución de valor a la Empresa.

De esta forma, **Ariete Seguridad** dispone de un método de nivelación que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la Organización, otorgando el fundamento oportuno al diseño de retribuciones y a la definición de carreras y desarrollo.

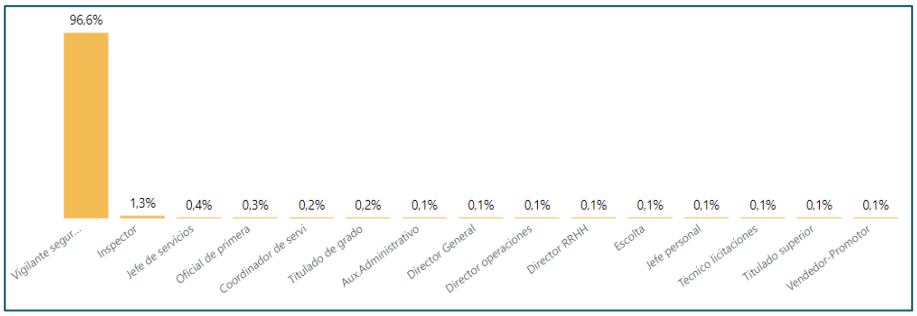
- ✓ El proceso de nivelación tiene en cuenta las responsabilidades, requisitos y condiciones exigidas a los puestos, no a las personas, y así no se tuvo en cuenta la variable sexo, lo que evita sesgos de cualquier tipo. Por tal motivo se puede asegurar que dentro del análisis cuantitativo sobre la clasificación profesional **no existe discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres**.

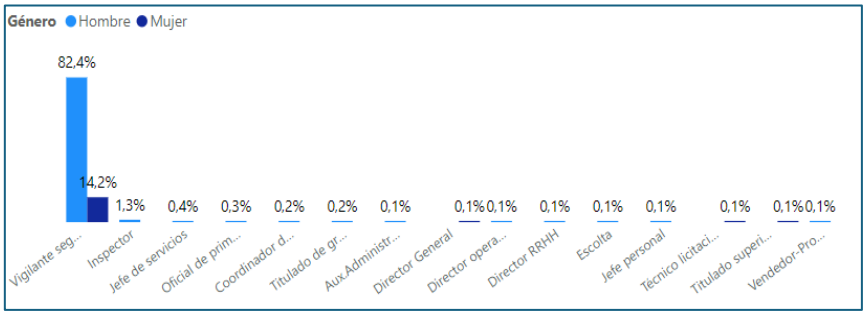
El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un **mapa** final de **puestos** de trabajo, organizados por nivel de contribución.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina – Categoría Profesional de Convenio

- ✓ El **96,6%** de la plantilla se sitúa en la categoría profesional **Vigilante de Seguridad**, la cual está compuesta por un 85,3% de hombres, estando en línea con la distribución global de la plantilla.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORIA PROFESIONAL Y SEXO

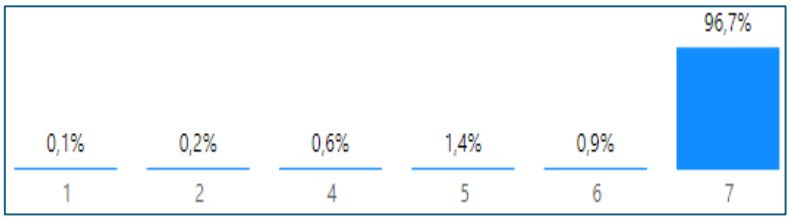




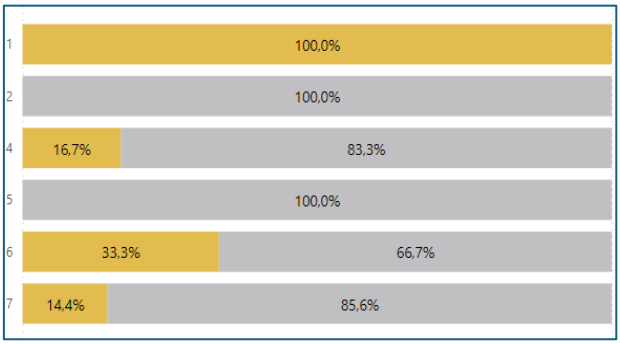
Categoría Profesional	Hombre	Mujer
Vigilante seguridad	803	138
Inspector	13	
Jefe de servicios	4	
Oficial de primera	3	
Coordinador de servi	2	
Titulado de grado	2	
Aux.Administrativo	1	
Director General		1
Director operaciones	1	
Director RRHH	1	
Escolta	1	
Jefe personal	1	
Técnico licitaciones		1
Titulado superior		1
Vendedor-Promotor	1	

Categoría Profesional	Hombre	Mujer	**Total**
Aux.Administrativo	100,00%		**100,00%**
Coordinador de servi	100,00%		**100,00%**
Director General		100,00%	**100,00%**
Director operaciones	100,00%		**100,00%**
Director RRHH	100,00%		**100,00%**
Escolta	100,00%		**100,00%**
Inspector	100,00%		**100,00%**
Jefe de servicios	100,00%		**100,00%**
Jefe personal	100,00%		**100,00%**
Oficial de primera	100,00%		**100,00%**
Técnico licitaciones		100,00%	**100,00%**
Titulado de grado	100,00%		**100,00%**
Titulado superior		100,00%	**100,00%**
Vendedor-Promotor	100,00%		**100,00%**
Vigilante seguridad	85,33%	14,67%	**100,00%**
Total	**85,52%**	**14,48%**	**100,00%**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DEL PUESTO



… Y SEXO



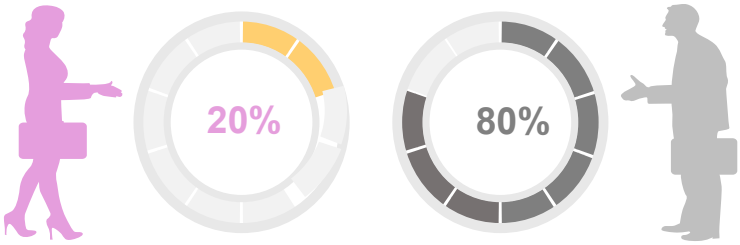
Los niveles 1 y 2, con un 100% de representación femenina, en el primer caso, y masculina en el segundo; están compuestas por una persona cada uno. Sin embargo, el nivel 5, con un 100% de representación masculina, está compuesto por 14 hombres, en su mayoría inspectores.

En los **niveles 4 y 7**, donde se sitúa el **97,3% de la plantilla**, la **distribución por sexo está en línea con la distribución global de la plantilla**. El **96,7%** de las personas trabajadoras se sitúan en el **nivel 7**, que hace referencia principalmente al puesto de ***Vigilante de Seguridad*.**

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina – Puestos de responsabilidad

- ✓ Se consideran niveles de responsabilidad los puestos de Directores/as, Responsables y Jefes/as.
- ✓ La presencia femenina en los puestos de responsabilidad es del 20%. **La proporción de mujeres en puestos de responsabilidad es levemente superior a la distribución global de la plantilla por sexo.**

DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN NIVELES DE RESPONSABILIDAD



H. Formación

La formación puede ser un *hándicap* para la promoción, debido a que las mujeres pueden no poseer la formación necesaria. Los planes de formación deben ser tenidos en cuenta tanto desde el punto de vista “correctivo”, es decir, ajustado al puesto de trabajo, como “predictivo”, es decir, relacionado con las posibilidades de desarrollo profesional.

El desarrollo de políticas y medidas de evaluación de desempeño favorece una fuerza laboral de alto perfil, la retención de colaboradores y, definitivamente, agrega valor y optimiza las oportunidades de las personas para mejorar y desarrollar sus conocimientos y habilidades.

Política de formación

Ariete Seguridad en su afán por conseguir un nivel óptimo en la prestación de sus servicios, dedica especial cuidado y recursos a la **formación continua y reciclaje del personal operativo**, mediante la impartición al personal operativo de **20 horas** de formación **anuales** en diversas materias, a través de centros de formación homologados.

La formación del personal de oficina está sujeta a la identificación de necesidades formativas por parte de los Responsables.

Se pueden diferenciar distintos tipos de formación en función de:

- Obligatoriedad:
  - **Obligatoria**. Para cumplir con la normativa vigente como Prevención de Riesgos Laborales. También tienen carácter obligatorio los cursos de reciclaje del personal operativo y los cursos del Sistema de Gestión Integrado (SGI) para las nuevas incorporaciones.
  - **Voluntaria**. El personal de oficina puede acceder a ciertos cursos de formación de carácter voluntario bajo petición de su responsable.

No existe un **acceso prioritario a la formación** para hombres o para mujeres.

Los **canales de información** de los cursos de formación son:

- Personal operativo. Se les entrega la planificación de cursos de formación con dos meses de antelación. Un mes antes de la formación se les facilita la información adicional: lugar, persona que lo va a impartir, etc.
- Personal de oficina. Se comunica directamente a las personas que les aplica la formación, en persona y/o por correo electrónico.

Al personal operativo, en el caso de necesitar una formación concreta para poder ofrecer un determinado servicio, se les imparte la formación necesaria. En oficina

no se ha dado ninguna situación donde se haya necesitado formación adicional para la adaptación de la persona a las modificaciones del puesto de trabajo.

Formación en igualdad

En **2017**, cuando se implantó el Plan de Igualdad, **toda la Compañía** recibió un **curso de formación en materia de Igualdad**.

Impartición de la formación

Los cursos de formación suelen realizarse:

- Personal operativo: en jornada ordinaria, y fuera de sus jornadas de trabajo. El tiempo de formación se considera jornada efectiva de trabajo. Reciben 10 horas de formación online y 10 horas de formación presencial.
- Personal de oficina: hay formaciones tanto online como presenciales y pueden ser dentro o fuera del horario laboral.

Política y proceso para los permisos de formación

Se conceden permisos retribuidos para hacer exámenes de formación reglada, de acuerdo con la previsión del Estatuto de los Trabajadores (art. 23), si bien durante el año 2022 no se solicitó ninguno.

DISTRIBUCIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN POR SEXO

En 2022, **el porcentaje de participación masculina en los cursos de formación es superior a la distribución global por sexo**. El 96% de las horas de formación han sido impartidos a hombres.

En torno al 90% de la formación tanto de hombres como de mujeres se corresponde con cursos para el **reciclaje profesional**. Estos cursos se imparten únicamente a los/las **Vigilantes de Seguridad**, puesto que está compuesto por un 85,5% de hombres.

La formación ha tenido dos modalidades: online y presencial. En 2022, el **73,8%** de la formación a hombres y el 78% de la formación a mujeres ha sido impartida de forma **presencial**.

DISTRIBUCIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN POR SEXO, TIPO DE FORMACIÓN Y MODO DE IMPARTICIÓN

TIPO DE FORMACIÓN

Tipo de Formación	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Técnica	112,00	28,00	1,93%	12,28%
Reciclaje profesional	5.240,00	200,00	90,31%	87,72%
Desarrollo profesional	450,00		7,76%	
Total	**5.802,00**	**228,00**	**100,00%**	**100,00%**

MODO DE IMPARTICIÓN

Modo de impartición	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Online	1.530,00	50,00	26,37%	21,93%
Presencial	4.272,00	178,00	73,63%	78,07%
Total	**5.802,00**	**228,00**	**100,00%**	**100,00%**

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA Y SEXO

Sexo	Hombre		Mujer	
Categoría profesional	Horas formación	%TR Horas formación	Horas formación	%TR Horas formación
Vigilante de Seguridad	5.240,00	96,08%	214,00	3,92%
Inspector de Servicios	250,00	100,00%		
Jefe de Personal	214,00	100,00%		
Jefe de Servicios	56,00	100,00%		
Auxiliar Administrativo	14,00	100,00%		
Dierector RRHH	14,00	100,00%		
Titulado Superior			14,00	100,00%
Ttulado de Grado	14,00	100,00%		

Los cursos de formación se han impartido principalmente a la categoría profesional **Vigilante de Seguridad.** El porcentaje de horas de formación impartidas a hombres en la categoría profesional Vigilante de Seguridad es superior a la distribución de hombres y mujeres en dicha categoría (Mujeres en la categoría vigilante de seguridad:14,5% vs. Hombres en la categoría vigilante de seguridad: 85,5%).

I. Promoción profesional

Suele ser habitual en las empresas que las mujeres estén subrepresentadas en los puestos de responsabilidad, y esto se debe en parte a que la promoción a estos puestos se produce por libre designación de la empresa, sobre la que todavía pesan determinados estereotipos sociales y culturales.

Por tal motivo, es importante analizar la situación con el fin de identificar cualquier tipo de desigualdad en esta materia.

- ✓ En el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2022 se declara la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo. Para ello, indica el deber de contar con un Plan de Igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo sea potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, contemplando, entre otras, las siguientes áreas: proceso de selección y contratación, formación, promoción profesional, etc.

- ✓ **Ariete Seguridad no dispone de un Plan de Carrera definido, ni una Política de Gestión del Desempeño.**
- ✓ Por lo general, en la Compañía no se identifican situaciones óptimas para llevar a cabo promociones. En los últimos cuatro años no han tenido lugar promociones.

J. Condiciones de trabajo

Análisis de la existencia y acceso de la plantilla según el sexo a horarios flexibles, trabajo por turnos, jornada intensiva durante una parte del año, acceso al teletrabajo o trabajo a distancia, etc., identificando si existe algún riesgo de posible discriminación con motivo de las condiciones de trabajo.

Jornada laboral

- ✓ **Ariete Seguridad** cuenta con una jornada anual de **1.782 horas** al año de acuerdo con el Convenio.
- ✓ Existen distintos tipos de **jornada laboral** en función de situaciones generales, particulares o requerimientos de los puestos:
  - **Jornada partida.** El horario general de las oficinas es de 8:30 a 18:00, con una hora para comer.
  - **Jornada intensiva.** El personal de oficina disfruta de jornada intensiva en los meses de julio y agosto de 8:00 a 15:00 de lunes a jueves y de 8:00 a 14:00 los viernes. Durante el resto de viernes del año tienen horario de 8:30 a 14:30.
  - **Jornada continua.** Los/las **vigilantes de seguridad** tienen jornada continua de trabajo durante todo el año, y cuentan con un régimen de trabajo por turnos. Los **turnos** pueden ser de mañana, de tarde o de noche; de 6, 8 o 12 horas. También existen **turnos rotativos** tanto de 8 como de 12 horas.
  - **Jornada reducida.** Hay empleados/as que tienen **horarios personalizados** por condiciones específicas mediante una jornada parcial o reducción por guarda legal.
- ✓ En ciertas circunstancias el personal operativo sufre **cambios sustanciales de las condiciones de trabajo** por modificaciones en los turnos.
- ✓ Las **horas extraordinarias** realizadas por el personal operativo se abonan de forma mensual en la nómina correspondiente al mes siguiente al de su realización.
- ✓ **No** existe una **política formal de teletrabajo**, pero para aquellos puestos susceptibles de teletrabajar, en determinadas circunstancias, existe flexibilidad.

Contrato de trabajo

- ✓ En **Ariete Seguridad** se diferencian 4 tipos de contratos de trabajo: c**ontratos indefinidos a tiempo completo, contrato indefinido fijo discontinuo, contrato eventual por circunstancias de la producción contrato parcial por jubilación**.
- ✓ Se pueden diferenciar **dos modalidades entre los/las vigilantes de seguridad**, puesto más representativo en la compañía:
    - Los/las vigilantes con **contrato indefinido a tiempo completo.**
    - Los/las vigilantes con **contrato indefinido fijo discontinuo.**
        - ➢ Se trata de vigilantes de seguridad que trabajan en eventos, principalmente de futbol.
        - ➢ La forma de actuar es la siguiente:
            - o Tienen un grupo de WhatsApp con todas las personas contratas con contrato fijo discontinuo, que a su vez trabajan para otras empresas de seguridad.
            - o Cada vez que hay un evento, se lanza un comunicado indicando el evento, día y horario.
            - o Los que pueden compaginar el trabajo con el de su otra empresa, se apuntan.
            - o Generalmente no tienen vigilantes de seguridad suficientes para los eventos y se asignan a personas de la plantilla ordinaria. No tienen en cuenta el sexo a la hora de seleccionar a los/las vigilantes.

Movilidad funcional y geográfica

- ✓ Por lo general **no** se dan situaciones de **movilidad geográfica.** De acuerdo con el Convenio, no se considera que haya movilidad geográfica cuando la modificación del lugar de trabajo se lleva a cabo tanto dentro del mismo municipio, como en las concentraciones urbanas o industriales que se agrupan alrededor del mismo siempre que estén comunicados con medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora. En aquellas situaciones en las que tiene lugar movilidad geográfica, se comunica a las personas trabajadoras si alguien quiere voluntariamente prestar dicho servicio. En el caso de no contar con ningún voluntario, se le paga kilometraje a la persona seleccionada.
- ✓ En cuanto a la **movilidad funcional**, ante una posible vacante, se ofrece la posibilidad de cubrirla internamente.

Condiciones específicas para mujeres embarazadas

- ✓ **Ariete Seguridad** cumple con las medidas establecidas por Ley.

Vacaciones

- ✓ Las vacaciones anuales del personal operativo ascienden a **31 días naturales,** pudiéndose coger entre el 15 de junio y el 15 de septiembre únicamente una quincena. El resto del año pueden disponer de vacaciones sin restricción de número de días.
- ✓ El personal de oficina puede disfrutar de **31 días naturales** en concepto de vacaciones anuales. Deben disfrutar de un mínimo de 15 días naturales de vacaciones en los meses de julio y agosto. El resto de las vacaciones las pueden distribuir a su gusto, siempre y cuando se quede alguna persona del departamento en la oficina.

Medidas de prevención de riesgos laborales

- ✓ **Ariete Seguridad** cuenta con un **Plan de Prevención** ubicado en el Portal del Empleado**,** junto con el **Sistema de Gestión Integrado**.
- ✓ Las nuevas incorporaciones realizan un curso de formación en Prevención de Riesgos Laborales y Sistema de Gestión Integrado.
- ✓ Tienen encomendada esta función al servicio interno de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Disponen de un listado de puestos con los riesgos asociados. Para los riesgos identificados se establecen medidas específicas de prevención.
- ✓ A lo largo del año 2022, han tenido lugar **55 accidentes de trabajo**, 6 mujeres y 49 hombres. Todas las personas accidentadas pertenecen al grupo profesional 4, siendo su categoría de “vigilante de seguridad”.

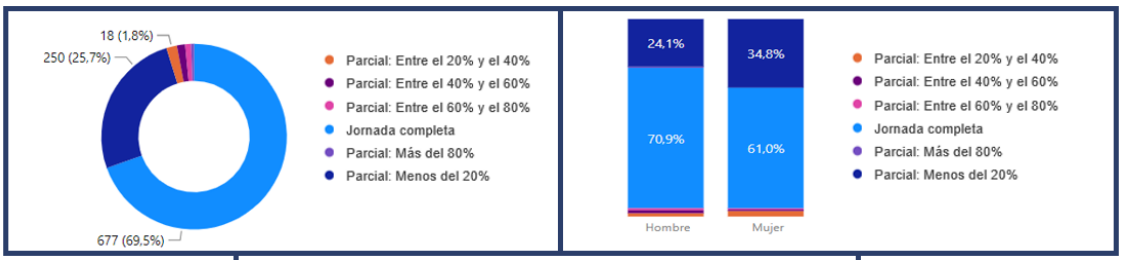
Control de trabajo

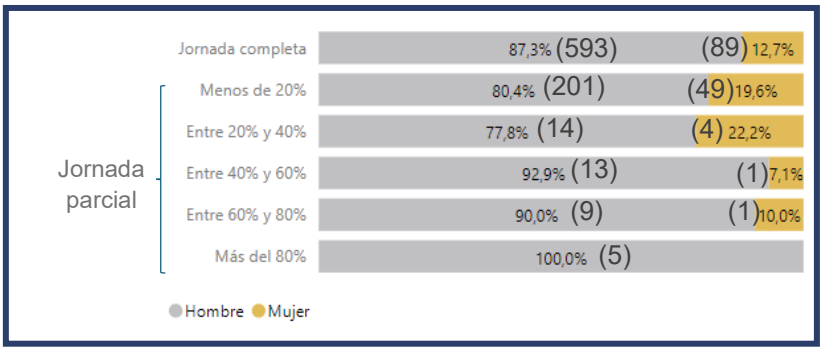
- ✓ **Ariete Seguridad** cuenta con una herramienta de control de presencia para el personal de oficinas (*Woffu*). Para el caso del personal operativo dispone de la herramienta *Kspro* de gestión de servicios y personas que cumple con los requisitos establecidos en el convenio colectivo como control de presencia.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y SEXO

- ✓ El **70%** de la plantilla de **Ariete Seguridad** tiene **jornada completa**, que se corresponde con el 71,2% de los hombres y el 63,1% de las mujeres.
- ✓ La totalidad de las **jornadas parciales** hacen referencia al puesto de: **Vigilante de Seguridad**. Las jornadas parciales incluyen las reducciones por guarda legal, de las cuales 4 corresponden a reducciones por guarda legal y a hombres.

- ✓ La distribución por sexo en las jornadas con mayor número de personas, donde se sitúa el 96% de la plantilla, se encuentra alineada con la distribución global de la plantilla.

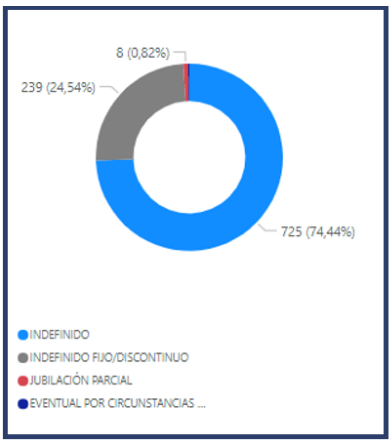




- ✓ El **99% de la plantilla** de **Ariete Seguridad** cuenta con **contrato indefinido**. El 24,5% de los contratos indefinidos son fijo/discontinuos.
- ✓ Por sexo se puede apreciar que:
  - El **100% de las mujeres** tienen **contrato indefinido**.
  - Los contratos eventuales por circunstancias de la producción corresponden a **2 hombres.**

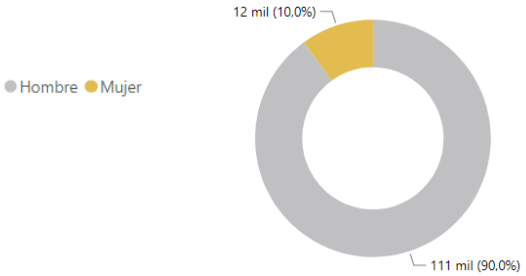
La totalidad de las **jubilaciones parciales** (8 casos) corresponden a **hombres.**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO



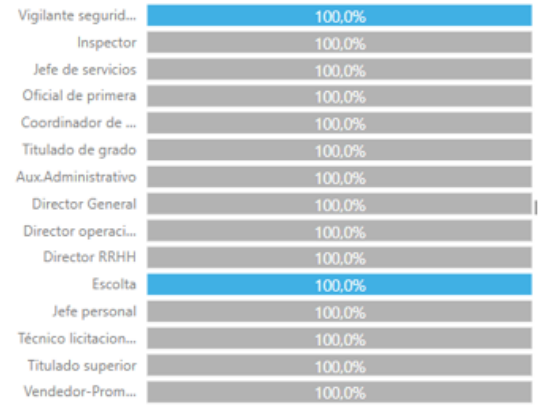
Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
⊟ **EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**	**0,21%**		**0,21%**	**2**		**2**
Vigilante seguridad	0,21%		**0,21%**	2		**2**
⊟ **INDEFINIDO**	**64,89%**	**9,55%**	**74,44%**	**632**	**93**	**725**
Aux.Administrativo	0,10%		**0,10%**	602	90	**692**
Coordinador de servi	0,21%		**0,21%**	1		**1**
Director General		0,10%	**0,10%**		1	**1**
Director operaciones	0,10%		**0,10%**	2		**2**
Director RRHH	0,10%		**0,10%**		1	**1**
Escolta	0,10%		**0,10%**	3		**3**
Inspector	1,33%		**1,33%**	1		**1**
Jefe de servicios	0,41%		**0,41%**	4		**4**
Jefe personal	0,10%		**0,10%**	13		**13**
Oficial de primera	0,31%		**0,31%**	1		**1**
Técnico licitaciones		0,10%	**0,10%**	1		**1**
Titulado de grado	0,21%		**0,21%**	1		**1**
Titulado superior		0,10%	**0,10%**		1	**1**
Vendedor-Promotor	0,10%		**0,10%**	2		**2**
Vigilante seguridad	61,81%	9,24%	**71,05%**	1		**1**
⊟ **INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO**	**19,61%**	**4,93%**	**24,54%**	**191**	**48**	**239**
Vigilante seguridad	19,61%	4,93%	**24,54%**	191	48	**239**
⊟ **JUBILACIÓN PARCIAL**	**0,82%**		**0,82%**	**8**		**8**
Vigilante seguridad	0,82%		**0,82%**	8		**8**
Total	**85,52%**	**14,48%**	**100,00%**	**833**	**141**	**974**

- ✓ El **90%** de las **horas extraordinarias** registradas en 2022 han sido realizadas por **hombres**, porcentaje que se sitúa levemente por encima de la distribución global de la plantilla por sexo. Todas ellas han sido realizadas por el personal del grupo 4 y categoría de "vigilante de seguridad



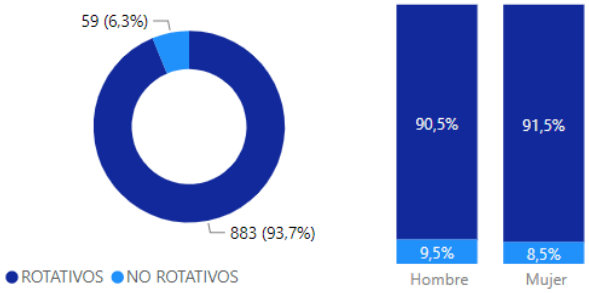
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CON TRABAJO A TURNOS ROTATIVOS Y SEXO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CON TRABAJO A TURNOS Y % DE HORAS



Categoría Profesional	Con turnos	Sin turnos	Total
Vigilante seguridad	96,61%		**96,61%**
Inspector		1,33%	**1,33%**
Jefe de servicios		0,41%	**0,41%**
Oficial de primera		0,31%	**0,31%**
Coordinador de servi		0,21%	**0,21%**
Titulado de grado		0,21%	**0,21%**
Aux.Administrativo		0,10%	**0,10%**
Director General		0,10%	**0,10%**
Director operaciones		0,10%	**0,10%**
Director RRHH		0,10%	**0,10%**
Escolta	0,10%		**0,10%**
Jefe personal		0,10%	**0,10%**
Técnico licitaciones		0,10%	**0,10%**
Titulado superior		0,10%	**0,10%**
Vendedor-Promotor		0,10%	**0,10%**
Total	**96,71%**	**3,29%**	**100,00%**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CON TURNOS POR TIPO Y SEXO



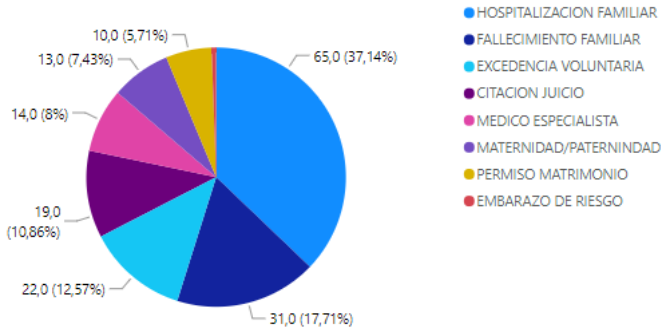
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA CON TURNOS POR PORCENTAJES DE HORAS EN LOS DISTINTOS TIPOS DE TURNO, Y SEXO

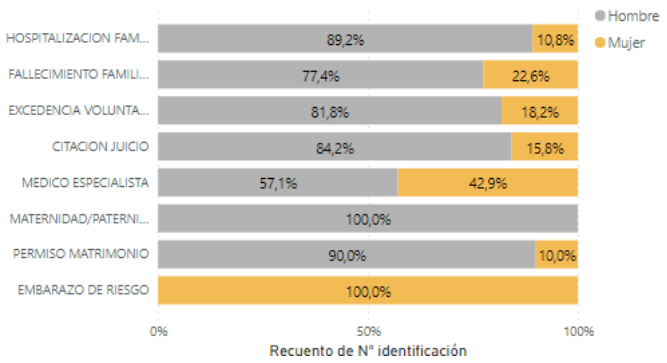
	Hombres	Mujeres
Mañanas	47,35%	61,27%
Tardes	13,96%	19,30%
Noches	38,69%	19,43%
Total	**100%**	**100%**

- ✓ El **93,7% de las personas que trabajan a turnos, tienen turnos rotativos**, y se corresponden con el **90,5% de los hombres con turnos** y el **91,5% de las mujeres**.
- ✓ El turno donde se realiza un **mayor porcentaje de la jornada** es el de **mañana**, tanto en hombres como en mujeres. Cabe destacar que los **hombres**, de media, hacen un **mayor porcentaje de jornada en turno de noche**.

DISTRIBUCIÓN DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS POR MOTIVO Y SEXO

- ✓ El principal motivo de permiso o excedencia es la **hospitalización de familiar** (37,14%), seguido **de fallecimiento de familiar** (17,71%) y **excedencia voluntaria** (12,57%). En los tres casos, la proporción de hombres y mujeres que se han acogido a ellos sigue una distribución muy similar a la de la plantilla en su conjunto.
- ✓ La totalidad de los permisos y excedencias hacen referencia al **área de operaciones**, y más concretamente a puestos de **vigilantes de seguridad y operadores/as**, excepto un técnico/a de facturación del área de administración.

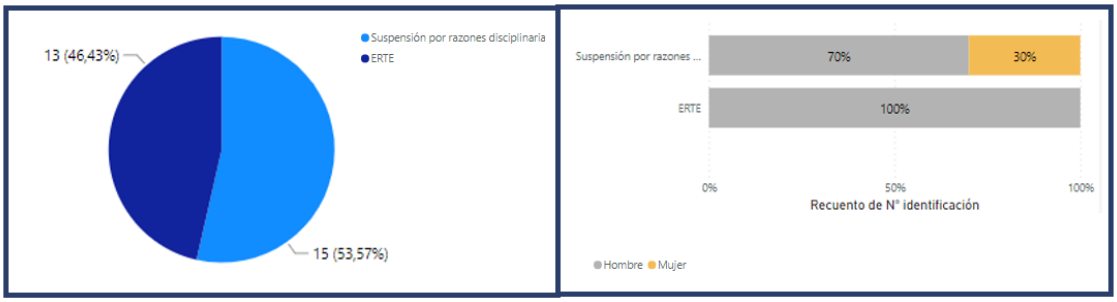




DISTRIBUCIÓN DE SUSPENSIONES POR MOTIVO Y SEXO

- ✓ En 2022 han tenido lugar **28 suspensiones**: **ERTE** (53,57%) **y suspensiones por razones disciplinarias** (46,43%).
- ✓ Mientras que todos los **ERTEs** corresponde a **hombres**; las **suspensiones** corresponden tanto a **hombres**, un 70%, como a **mujeres**, un 30%.
- ✓ Todas las suspensiones corresponden a la categoría de vigilante de seguridad.

DISTRIBUCIÓN DE SUSPENSIONES POR MOTIVO Y SEXO



K. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral

Desde la Ley de Igualdad se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Los tipos de jornada parciales son una posibilidad de conciliación de vida laboral, familiar y laboral. Merece la pena analizar si estas opciones aplican en porcentajes similares o no a ambos sexos.

Las medidas encaminadas a mejorar las posibilidades de atender situaciones o necesidades personales a menudo **se ven como algo dirigido a las mujeres**, con las consecuencias negativas que acarrea, como la menor asunción de responsabilidades en el lugar de trabajo, menor promoción, menor salario. Por tanto**, es necesario comprobar si existen medidas de conciliación dirigidas tanto a hombres como a mujeres y, en la medida de los posible, que no acarreen "penalizaciones" para ninguno.**

Mediante el **Plan de Igualdad** desarrollado por **Ariete Seguridad** en 2017 y su actualización en 2023**,** la Compañía asume el compromiso de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como de impulsar y fomentar las medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización.

Ariete Seguridad cumple con las **medidas** establecidas por ley relacionadas con **el equilibrio de la vida personal y profesional.**

En lo que respecta a **corresponsabilidad**, se llevan a cabo **medidas de sensibilización y comunicación para la plantilla**, que contribuyen a promover el cambio en los esquemas sociales tradicionales mediante la elaboración del Plan de Igualdad y puesta a disposición de la plantilla en el Portal del Empleado.

Desconexión digital

Ariete Seguridad no cuenta con **medidas propias de desconexión digital** que garanticen la finalización real de la jornada de trabajo una vez ésta ha llegado a su fin, asume las establecidas en el convenio colectivo.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJO/A POR SEXO

Durante el año 2022, el **100% de las personas trabajadoras susceptibles de beneficiarse de un permiso por nacimiento de hijo o hija se acogieron a él**.

La totalidad de las personas que se han acogido al permiso por nacimiento de hijo/a han sido hombres y corresponden a la categoría de vigilante de seguridad (grupo 4), excepto una persona que corresponde al grupo 2 (oficial primera).

	2022		
	Hombres	Mujeres	Total empleados
Número de empleados que han tenido permiso por nacimiento de hijo/a, por sexo	12	0	12
Número de empleados que se han acogido al permiso por nacimiento de hijo/a, por sexo	12	0	12

L. Retribuciones

- Las discriminaciones salariales son uno de los principales objetos de revisión en materia de igualdad y uno de los principales obstáculos a la hora de alcanzar la igualdad laboral.
- Por tanto, se analizan los salarios medios de mujeres y hombres con el fin de identificar posibles situaciones de desigualdad, desde dos perspectivas (anexo – auditoría salarial):
  - Gender Pay Gap o **brecha salarial No Ajustada**: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias) entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.
  - Equal Pay Gap o **brecha salarial Ajustada**: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de relativo valor equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino.
  - La fórmula empleada para ello es: **(salario promedio hombres - salario promedio mujeres)/salario promedio hombres)**, es decir, la distancia que existe entre el salario de las mujeres y los hombres calculada en base al salario de los hombres.

Política salarial y elementos de la compensación

- **La política salarial de Ariete Seguridad se basa en el Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, 2022.** Para el personal de oficina también se tiene en cuenta la equidad interna y la situación de mercado.
- Los **elementos** de la **compensación** se basan en:

- **Sueldo base.** La retribución correspondiente, en cada uno de los niveles funcionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en el Convenio.
- **Mejora voluntaria**.
- **Complemento personal**.
- **Complemento Antigüedad**. Todos los trabajadores/as, sin excepción de niveles funcionales, disfrutarán además de su sueldo, de aumentos por años de servicio.
- **Plus de actividad**. Complemento que se abona a los trabajadores/as de determinados niveles funcionales indicados en el Convenio.
- **Plus peligrosidad funcional y Plus peligrosidad consolidado**. Complemento que se abona a los/las Vigilantes de Seguridad por el cumplimiento de sus funciones, independientemente del uso de armas.
- **Plus escolta**. Complemento por realizar las tareas correspondientes al puesto de escolta.
- **Horas extraordinarias**. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada ordinaria de trabajo y se realicen a instancias y con autorización expresa de la persona responsable que la empresa determine. Las horas extraordinarias, excepto las realizadas por causa mayor, son voluntarias para la persona trabajadora.
- **Pagas extraordinarias y Prorrata pagas extra.** Las personas trabajadoras perciben tres gratificaciones extraordinarias en marzo, julio y diciembre.
- **Plus vestuario.** Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador/a, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario.
- **Plus transporte.** Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.
- **Plus distancia y Plus disponibilidad**. Complementos correspondientes a personal subrogado establecidos por la compañía de procedencia.
- **Complemento de puestos de trabajo y CPT EMSF.** Complemento que se abona por prestar servicio en ciertos clientes.

- **Plus vacacional.** Plus mediante el cual, durante el periodo vacacional, se abona el promedio de las cantidades percibidas en los 12 meses anteriores de plus festivo y nocturnidad.
- **Plus de radioscopia básica/aeroportuaria.** Los/las vigilantes que utilicen la radioscopia en su puesto de trabajo percibirán como complemento al puesto de trabajo una cantidad por hora efectiva de trabajo, mientras realicen aquel servicio.
- **Plus nocturnidad.** Plus por hora efectiva trabajada en horario nocturno, comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana del día siguiente.
- **Plus festivo.** Plus por hora efectiva trabajada los sábados, domingos y fines de semana.
- **Plus evento.** Plus por hora efectiva trabajada en eventos.
- **Pluses de Noche Buena y Noche Vieja**. Compensación que reciben los trabajadores/as que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero.
- **Plus jefe de equipo y Plus responsable equipo**. Se abonará al trabajador/a que, además de realizar las tareas propias de su nivel funcional, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector/a u otro Jefe/a, teniendo responsabilidad de un equipo de personas.
- **Ayda a hijos y cónyuge discapacitados**. Ayuda que se abona a los trabajadores/as con hijos/as discapacitados a su cargo, por hijo/a en esta condición.
- **Complemento IT y Prestación económica S.S.** De acuerdo con el Convenio, **Ariete Seguridad** complementa por incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en los distintos tramos en Convenio.

M. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

- La política de Prevención de Riesgos Laborales debe incorporar un apartado específico a los riesgos para las mujeres en el lugar de trabajo, aplicando la perspectiva de sexo en la prevención. Así se deben considerar especialmente medidas encaminadas a prevenir el acoso en el trabajo, detectarlo, denunciarlo y actuar.
- De acuerdo al artículo 7 de la Ley de Igualdad, éstos se consideran actos discriminatorios y por tanto contrarios al principio de igualdad. Es por ellos

que estos comportamientos deben ser identificados dentro de la empresa para erradicarlos.

El nivel de implantación de las medidas y sus resultados, dependerá en gran parte de la sensibilización de la plantilla y el compromiso de la organización, facilitado por un adecuado procedimiento de comunicación y participación como instrumento indispensable para generar confianza, conocimiento y resultado

Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral

- ✓ **Ariete Seguridad** dispone de un **Protocolo contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo**, accesible para todos los empleados/as en el Portal del Empleado.
- ✓ En 2022 ha tenido lugar **un caso de acoso sexual**.

Violencia de Género

- ✓ Actualmente **Ariete Seguridad** no cuenta con una política ni programa específico sobre violencia de género, si bien, **cumple con la legislación vigente** en dicha materia**.**
- ✓ Históricamente no ha tenido lugar **ningún caso de violencia de género**.

N. Principales conclusiones

Distribución de la plantilla

Ariete Seguridad es una compañía con una **proporción superior de hombres que de mujeres,** representando los hombres el 85,5% de la plantilla.

El **promedio de edad** en **Ariete Seguridad es de 47 años.** Se trata de una plantilla muy madura, donde predominan las personas de entre 45 y 64 años de edad. La media de edad de los hombres es 2 años superior a la de las mujeres.

La **antigüedad media** de los **hombres** es **3,4 años superior** a la de las mujeres.

El **100% de la plantilla** está compuesto por **personal propio**.

El **98,8% de la plantilla** se ubica en el **área de operaciones**, donde la distribución por sexo es muy similar a la de la plantilla en su conjunto.

Proceso de selección y contratación

Existe un procedimiento formal y conocido de selección de candidatos/as externos e internos. En ocasiones cuentan con el apoyo de consultoras externas, que realizan una preselección de currículos.

Las **contrataciones están centralizadas** en Recursos Humanos, pero juegan un papel relevante los Responsables en la elaboración de las Descripciones de Puestos y las entrevistas.

No existe un proceso formal de onboarding. Al personal operativo, el día de su incorporación le recibe un compañero/a en su lugar de trabajo; mientras que,

para el caso del personal de oficina, el día previo a la incorporación, el Director/a de RRHH manda un correo de presentación y le recibe y enseña la oficina en su primer día de trabajo.

No se realizan **entrevistas de salida.**

En relación con las descripciones de puestos de trabajo, hay **margen de mejora** en el uso de **lenguaje inclusivo**.

En el último año, tanto las **contrataciones** como los **ceses** por tipo de contrato, jornada y área en función del sexo han estado en línea con la distribución global de la plantilla por sexo.

El **principal motivo de cese** ha sido por la finalización o interrupción de la actividad de los trabajadores con contrato fijo discontinuo y las bajas voluntarias.

Analizando los ceses y contrataciones de forma global, **no se identifican sesgos por razón de sexo**.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Ariete Seguridad se rige por el **Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad** en el que se plantea una **clasificación profesional** que se aplica en la determinación de la contraprestación económica de los empleados/as mediante el uso de **tablas salariales**.

La clasificación profesional de Convenio diferencia **7 grupos profesionales**, de los cuales, los puestos de **Ariete Seguridad** se clasifican en 4.

Adicionalmente, **Ariete Seguridad** cuenta con un **sistema de valoración de puestos** que permite agrupar puestos de similar contribución a la Compañía, realizado a partir de la Herramienta de Valoración de puestos del Ministerio.

El **96,7%** de las personas trabajadoras se ubican en el **nivel 7**, con una presencia masculina del 85,6%, en línea con la distribución global de la plantilla por sexo.

Formación

Ariete Seguridad ofrece **formación continua al personal operativo** (20 horas anuales). La formación del personal de oficina está sujeta a la identificación de necesidades formativas por parte de los/las Responsables.

Las formaciones se realizan **principalmente** dentro de la jornada ordinaria y en formato tanto **online como presencial.**

En 2022, el porcentaje de **participación masculina** en los cursos de formación **supera a la distribución global por sexo.**

En torno al 90% de la formación hace referencia a cursos para el **reciclaje profesional**. Estos cursos se imparten únicamente a los/las **Vigilantes de Seguridad**, puesto que está compuesto por un 85,5% de hombres.

Promoción profesional

Ariete Seguridad no dispone de una **política formal publicada de promoción y desarrollo profesional**, sin embargo, existe un **compromiso expreso en su Convenio** donde se señala que en la promoción profesional, entre otros procesos, se respete el principio de igualdad de trato, no admitiéndose la discriminación, y poniendo especial atención al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ariete Seguridad no dispone de un Plan de Carrera definido ni una Política de Gestión del Desempeño.

En los últimos cuatro años no han tenido lugar promociones profesionales.

Condiciones de trabajo

El **99%** de la plantilla tiene un **contrato indefinido.** El 24% de los contratos indefinidos son fijos discontinuos.

Se pueden diferenciar distintos tipos de jornada en función de situaciones generales, particulares o requerimientos de los puestos.

El **30%** de la plantilla tiene **jornada parcial,** el 29% de los hombres y el 37% de las mujeres. La totalidad de las jornadas parciales se corresponden con el puesto de **Vigilante de Seguridad**, puesto que se encuentra **masculinizado.**

En 2022 han tenido lugar 42 ausencias no justificadas y 138 permisos. En ambos casos, la distribución por sexo sigue una distribución muy similar a la de la plantilla en su conjunto.

Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral

Ariete Seguridad cumple con las **medidas establecidas por ley que favorecen el equilibrio de la vida personal y profesional**.

No existe una **política formal de teletrabajo**, pero en determinadas circunstancias se permite teletrabajar.

Actualmente **no cuenta con medidas de desconexión digital** propias, asume las del Convenio Colectivo.

Durante el año 2022, el **100% de las personas trabajadoras susceptibles de beneficiarse de un permiso por nacimiento de hijo o hija se acogieron a él**.

Retribución

La **política salarial de Ariete Seguridad se basa** en el **Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, en el mercado y en la equidad interna.**

Las **subidas salariales** son las propuestas **por Convenio**.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Ariete Seguridad dispone de un **protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo**, accesible para todos los empleados/as en el Portal del Empleado.

Violencia de género

Actualmente **Ariete Seguridad no cuenta con una política** ni programa específico sobre **violencia de género**, si bien, **cumple con la legislación vigente** en dicha materia.

VII. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A. Contexto del análisis

El análisis se ha realizado para los diferentes sistemas y elementos de retribución existentes en **Ariete Seguridad** y detallados en el apartado "3.8 Retribuciones" de este informe y de acuerdo con el sistema de valoración de puestos de trabajo definido en el apartado "3.3 Clasificación Profesional e infrarrepresentación femenina".

B. Metodología de cálculo: glosario de conceptos

Con el fin de identificar posibles causas de diferencias entre los salarios de hombres y mujeres, además de realizar el cálculo sobre los salarios realmente percibidos, se ha realizado el ejercicio sobre los salarios equiparados de los conceptos salariales.

Brecha salarial No Ajustada

Diferencia entre los promedios de las compensaciones totales y fijas entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.

Si el porcentaje es negativo indica que los salarios de las mujeres son superiores.

Brecha salarial Ajustada

Diferencia entre los promedios de las compensaciones totales y fijas entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de relativo valor equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino.

Si el porcentaje es negativo indica que los salarios de las mujeres son superiores.

Fórmula de cálculo

(Salario promedio hombres-Salario promedio mujeres)/Salario promedio hombres

Retribución Fija Anual (RFA)

Salario Base o Fijo + Complementos fijos + Complementos fijos variables

Retribución Total Anual (RTA)

RFA + Otros Complementos

Total Retribución Anual (TRA)

RTA + Percepciones extrasalariales exceptuando las indemnizaciones

Salario teórico / equiparado a jornada completa

Salarios normalizados al 100% de la jornada y anualizados con el fin de poder identificar posibles discriminaciones directas y el impacto de los contratos a tiempo parcial y reducciones salariales por jornadas reducidas por guarda legal.

Salario real

Salarios realmente percibidos, teniendo en cuenta el porcentaje de jornada, bajas, incorporaciones o finalizaciones de relación laboral.

Para el análisis de las diferencias salariales se ha calculado:

Promedio: media aritmética de los datos de la muestra.

Mediana: dato por debajo del cual se encuentran el 50% de los datos de la muestra, es decir, el punto medio.

Elementos del sistema retributivo:

- ✓ Retribución fija:

- Salario base
- Complementos de carácter fijo
    - Mejora voluntaria
    - Complemento Personal
    - Antigüedad
    - Plus Actividad
    - Plus Peligrosidad
    - Plus escolta
    - Paga Extraordinaria
- Complementos de carácter variable
    - Complemento de puesto de trabajo
    - Plus Productividad
    - Plus Vacacional
    - Plus Radioscopia básica
    - Plus Radioscopia aeroportuaria
    - Plus Nocturnidad
    - Plus Festivo
    - Plus Evento
    - Plus Disponibilidad
    - Plus Jefe de Equipo
    - Plus Responsable de Equipo
    - CPT EMSF
    - Plus Noche Buena/Noche Vieja
    - Horas Extraordinarias
    - Conciliación Judicial
    - Deducción horas no trabajadas

✓ Premios, Ayudas y Gratificaciones:

- Ayuda hijo/a discapacitado

✓ Extrasalarial:

- Enfermedad

- Plus Transporte
- Plus Vestuario
- Plus Distancia
- Indemnización

Otras consideraciones:

Análisis de los datos salariales de la **plantilla a 31 de diciembre de 2022.**

En los análisis de brecha salarial ajustada **no se muestran los datos salariales individuales** en los niveles que cuentan con una persona por sexo / nivel. En el caso particular de la Dirección General, al ser un único ocupante, no se incluiría en el detalle ajustado.

C. Brecha salarial no ajustada – Visión General

PROMEDIO

Real	Equiparado
TRA (Total Retribución Anual)	TRA (Total Retribución Anual)
20,1 %	4,5 %
RTA (Retribución Total Anual)	RTA (Retribución Total Anual)
20,1 %	5,2 %
RFA (Retribución Fija Anual)	RFA (Retribución Fija Anual)
19,9 %	5,0 %

MEDIANA

Real	Equiparado
TRA (Total Retribución Anual)	TRA (Total Retribución Anual)
53,2 %	9,7 %
RTA (Retribución Total Anual)	RTA (Retribución Total Anual)
55,5 %	10,4 %
RFA (Retribución Fija Anual)	RFA (Retribución Fija Anual)
55,5 %	10,2 %

PROMEDIO – contrato distinto de fijo discontinuo

PROMEDIO – contrato fijo discontinuo

La visión general arroja un **resultado de diferencias salariales a favor de los hombres en las brechas promedio**.

Al diferenciar la brecha promedio entre empleados/as con contrato distinto del fijo discontinuo y los empleados/as con contrato fijo discontinuo, se aprecia como la **brecha procede principalmente de los segundos**, como consecuencia de que:

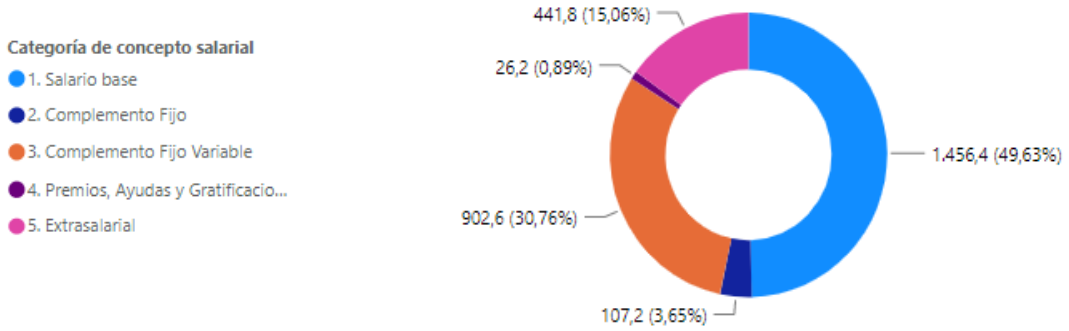
- Los empleados/as con contratos fijos discontinuos cobran por número de horas trabajadas.
- **Los hombres con contrato fijo discontinuo de media han trabajado mayor número de horas que las mujeres** (promedio de horas trabajadas por hombres: 99,8 horas vs. promedio de horas trabajadas por mujeres:57 horas)

La **brecha real en mediana se incrementa considerablemente** como consecuencia, principalmente, de la distribución de la plantilla (el 99% de las mujeres desempeñan puestos de niveles inferiores). Este impacto se ve **subsanado** al analizar los **datos equiparados.**

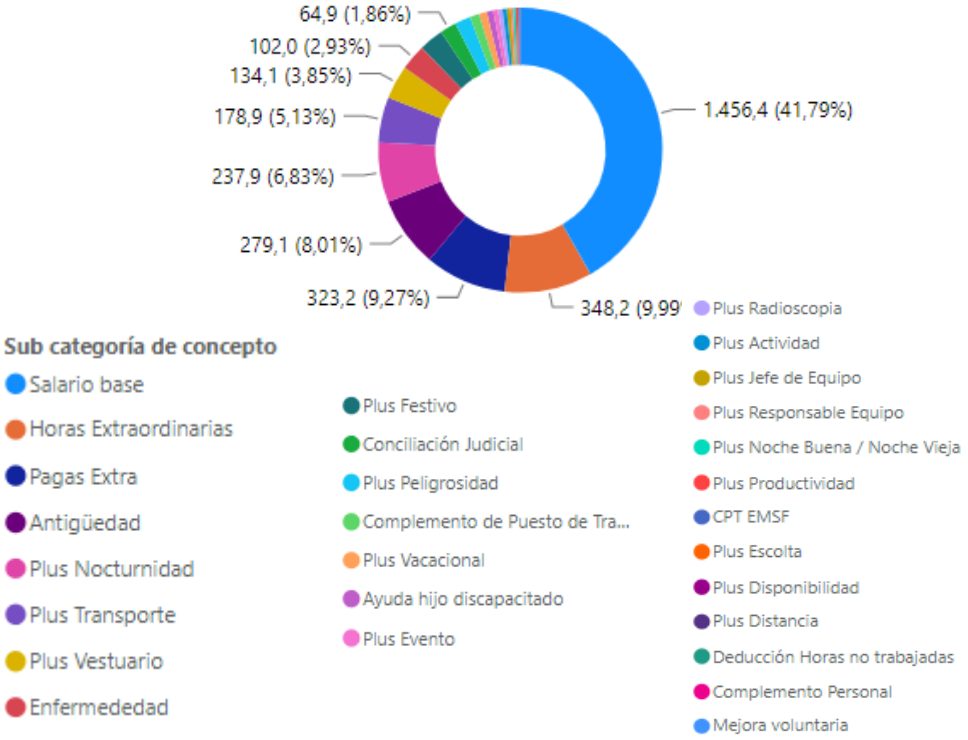
En siguientes apartados se profundizará sobre estas diferencias y sus posibles causas y orígenes.

DIFERENCIA DE SALARIOS MEDIOS REALMENTE PERCIBIDOS POR SEXO Y CONCEPTO SALARIAL

CONCEPTOS SALARIALES

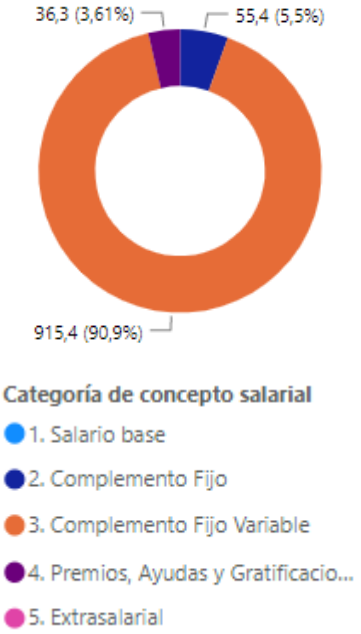


CONCEPTOS SALARIALES DETALLADOS

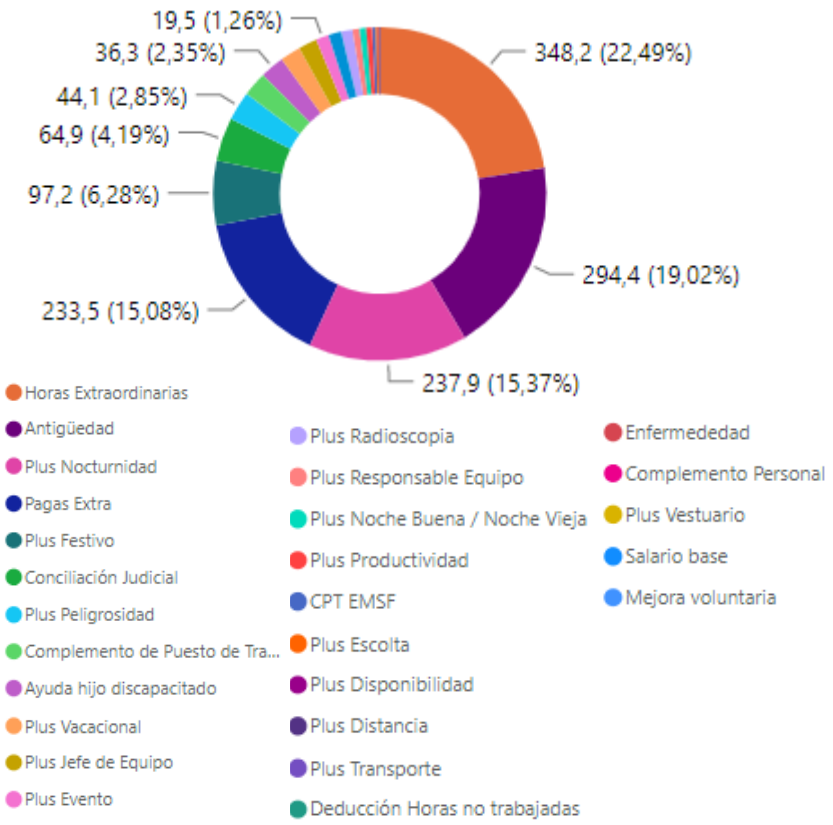


DIFERENCIA DE SALARIOS MEDIOS EQUIPARADOS PERCIBIDOS

CONCEPTOS SALARIALES



CONCEPTOS SALARIALES DETALLADOS



SALARIO REAL

Categoría general de concepto	SM Hombres	SM Mujeres	Diferencia S. medios	Brecha global
1. Salario base	7.336,0	5.879,6	1.456,4	19,9 %
2. Complemento Fijo	2.889,4	2.782,2	107,2	3,7 %
3. Complemento Fijo Variable	2.163,2	1.260,6	902,6	41,7 %
4. Premios, Ayudas y Gratificaciones	26,2	0,0	26,2	100,0 %
5. Extrasalarial	2.149,8	1.707,9	441,8	20,6 %
Total	**14.564,6**	**11.630,2**	**2.934,3**	**20,1 %**

SALARIO EQUIPARADO

Categoría general de concepto	SM Hombres	SM Mujeres	Diferencia S. medios	Brecha global
1. Salario base	12.045,5	12.076,0	-30,5	-0,3 %
2. Complemento Fijo	4.567,6	4.512,2	55,4	1,2 %
3. Complemento Fijo Variable	2.182,3	1.266,9	915,4	41,9 %
4. Premios, Ayudas y Gratificaciones	36,3	0,0	36,3	100,0 %
5. Extrasalarial	2.584,7	2.596,9	-12,2	-0,5 %
Total	**21.416,4**	**20.452,1**	**964,3**	**4,5 %**

Los principales grupos de **conceptos salariales que explican la brecha no ajustada** son: Salario base, Complementos Fijos de Carácter Variable y Extrasalarial:

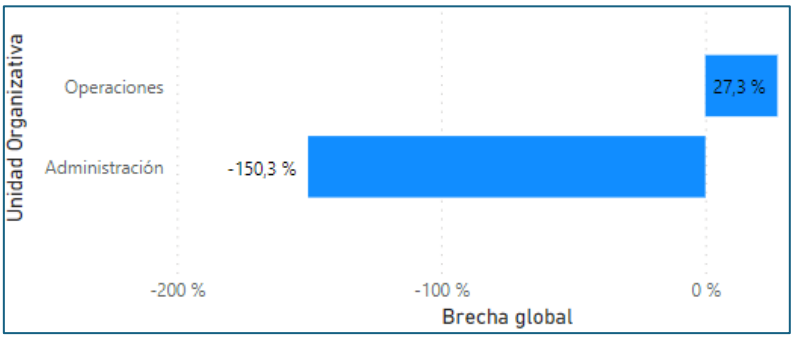
- **Salario Base**, con una diferencia promedio real de 1.456,4€ a favor de los hombres, que se reduce al equiparar los salarios, pasando a estar 30,5€ a favor de las mujeres, como consecuencia, principalmente, de los empleados/as que tienen **contrato fijo discontinuo**:
    - Los empleados/as con contratos fijos discontinuos cobran por número de horas trabajadas. Los **hombres de media han trabajado mayor número de horas que las mujeres** (promedio de horas trabajadas por hombres: 99,8 horas vs. promedio de horas trabajadas por mujeres: 57 horas).
- **Complementos Fijos Variables**, con una diferencia promedio real de 902,6€ a favor de los hombres, impactando principalmente en

conceptos salariales de: **horas extras y plus nocturnidad,** complementos pagados con independencia del sexo en función del número de horas trabajadas fuera del horario laboral o en horario de noche. La brecha se mantiene constante al hablar de datos equiparados. Cabe mencionar que las **personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos no realizan horas extras ni horario nocturno**; en 2022 hay una mayor proporción de mujeres con contratos fijos discontinuos que de hombres (el 22,9% de hombres tiene contrato fijo discontinuo vs. el 34% de las mujeres), lo que puede explicar en parte las diferencias en estos conceptos.

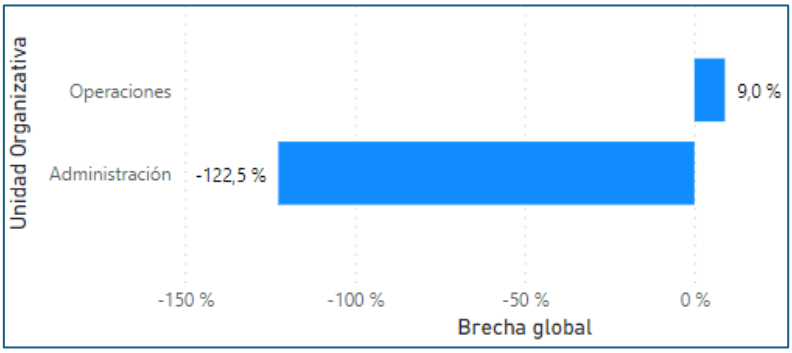
- **Extrasalarial**, con una diferencia promedio real de 441,8€. La diferencia se corresponde principalmente con los **pluses de transporte y vestuario; y por enfermedad**. La brecha es inexistente al hablar de datos equiparados.

Los complementos fijos y los premios, ayudas y gratificaciones son generadores de brecha a favor de los hombres, pero las cantidades medias son bajas y el impacto es menor de manera global.

Brecha SALARIO REAL



Brecha SALARIO EQUIPARADO



En **datos reales** se identifica **brecha a favor de las mujeres en el área de administración y a favor de los hombres en el área de operaciones.**

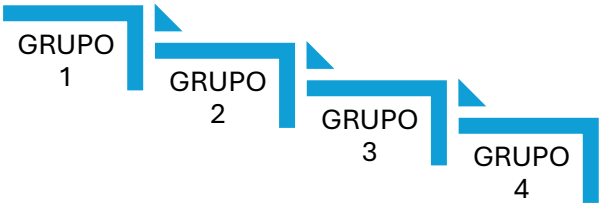
La brecha del área de administración se debe a que, de media, las mujeres están en puestos de responsabilidad más altos. El área de administración está compuesta por 3 mujeres, de las cuales 1 de ellas es la Directora General.

La **brecha equiparada de operaciones se reduce considerablemente hasta un 9%** como consecuencia, principalmente con un mayor promedio de horas trabajadas por hombres con contratos fijos discontinuos.

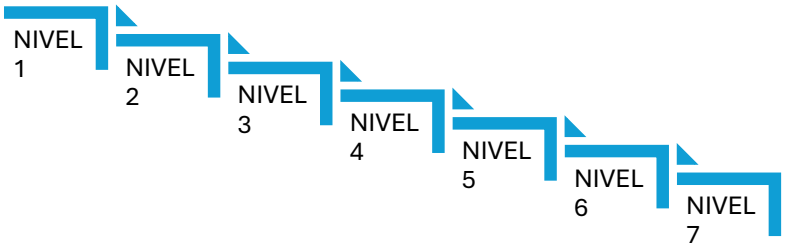
El **98,8%** de la plantilla corresponde al área de **Operaciones**.

D. Brecha salarial ajustada – Niveles

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE CONVENIO



VALORACIÓN DE PUESTOS



E. Brecha salarial ajustada – Total Retribución

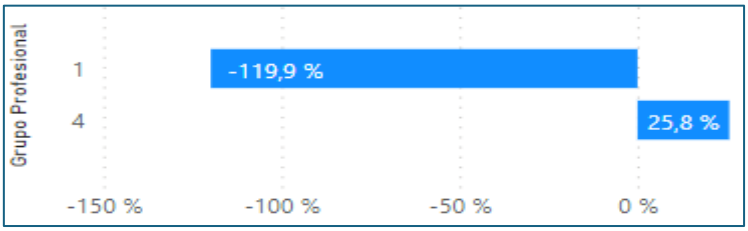
Por **grupo de convenio**, en base a los datos reales, se aprecia brecha a favor de las mujeres en el grupo profesional 1 y a favor de los hombres en el grupo profesional 4. El resto de grupos profesionales están compuestos únicamente por hombres.

En el grupo profesional 4, **la brecha se reduce** notablemente al hacer referencia a los **datos equiparados** debido principalmente a un mayor promedio de horas trabajadas por hombres con contratos fijos discontinuos.

La brecha a favor de las mujeres en el grupo profesional 1 se debe a que las mujeres, de media, se sitúan en niveles de valoración de puestos superiores; y más concretamente que la Directora General es mujer.

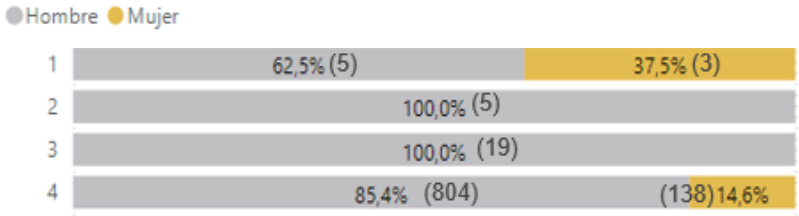
BRECHA POR GRUPO DE CONVENIO

REAL



EQUIPARADA

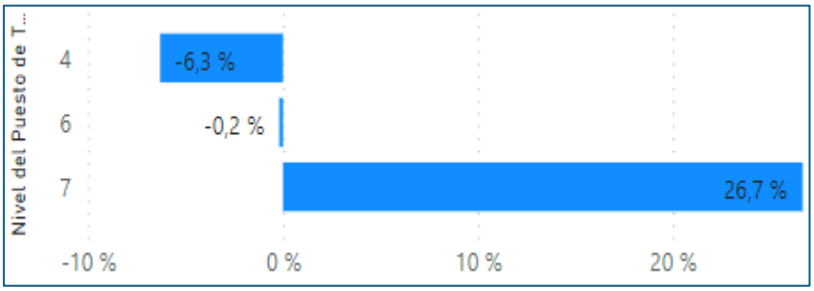
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO



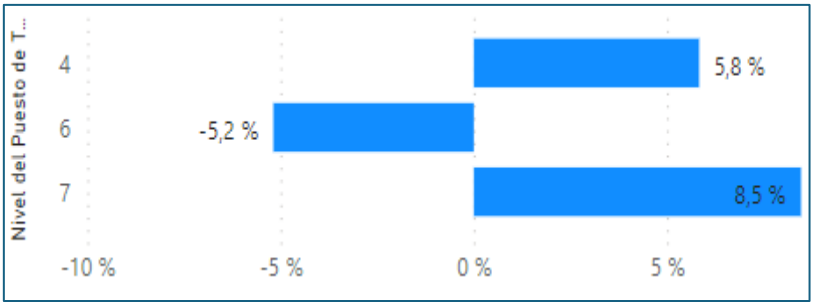
- ✓ El análisis por **valoración de puestos** muestra **brecha real a favor de las mujeres en los niveles 4 y 6 y favor de los hombres** en el **nivel 7.**
- ✓ La única **brecha real significativa** se encuentra en el **nivel 7**, el cual está masculinizado con un 85,6% de hombres.
- ✓ Las diferencias salariales del nivel 7 **disminuyen** al analizar los **datos equiparados** en aproximadamente 20 p.p. como consecuencia, principalmente, de un mayor promedio de horas trabajadas por hombres con contratos fijos discontinuos.
- ✓ El único nivel donde la brecha a favor de los hombres se incrementa en datos equiparados es el nivel 4, compuesto por 4 hombres y una mujer; y se debe a una mayor contratación de hombres en 2022.

BRECHA POR NIVEL DE VALORACIÓN DE PUESTOS

REAL



EQUIPARADA

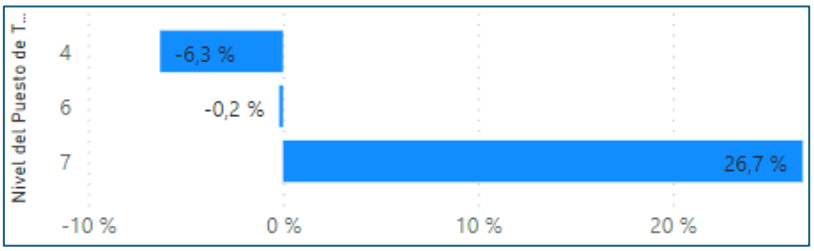


Eliminando el efecto de la antigüedad de la brecha, mediante la **exclusión del complemento antigüedad**, se aprecia como, en todos los niveles de responsabilidad donde hay hombres y mujeres, **mejora la situación salarial de las mujeres**.

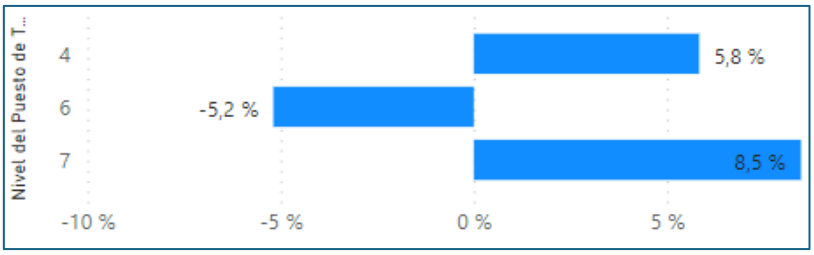
La antigüedad media de los hombres es de 3,4 años superior a la de las mujeres, incluyendo la antigüedad de la empresa de procedencia para los casos de subrogación.

BRECHA POR NIVEL DE VALORACIÓN DE PUESTOS

REAL

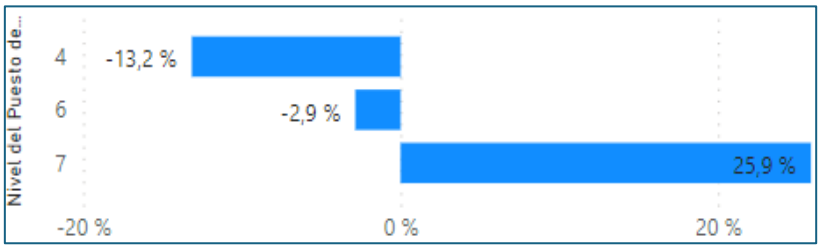


EQUIPARADA

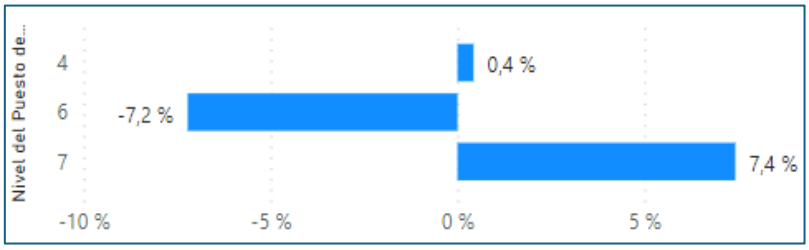


BRECHA POR NIVEL DE VALORACIÓN DE PUESTOS (EXCLUYENDO COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD)

REAL



EQUIPARADA

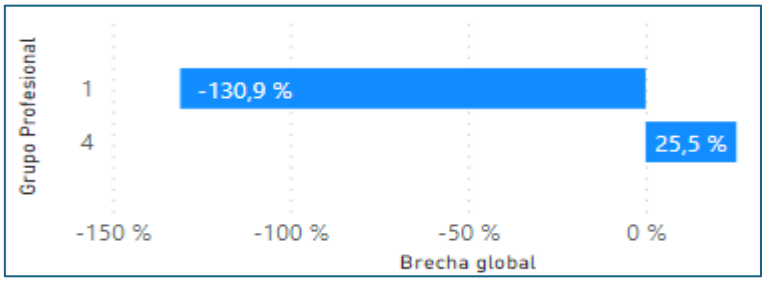


F. Brecha salarial ajustada – Retribución Fija

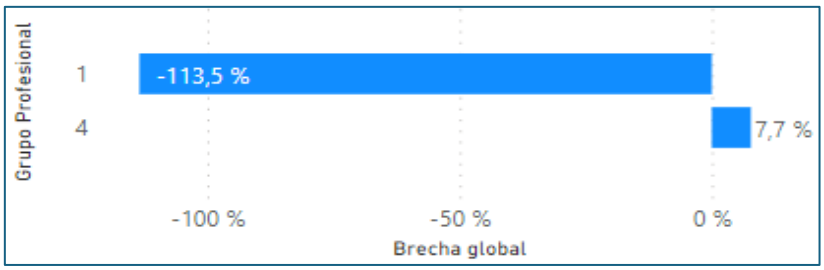
- ✓ Por **grupo de convenio**, en base a los datos reales, se aprecia brecha a favor de las mujeres en el grupo profesional 1 y a favor de los hombres en el grupo 4.
- ✓ La brecha a favor de las mujeres, en el grupo profesional 1, se debe principalmente a la presencia de la Directora General.
- ✓ Al igual que en Total Retribución, en **datos equiparados**, **la brecha salarial del grupo profesional 4 se reduce** considerablemente.

BRECHA POR GRUPO DE CONVENIO

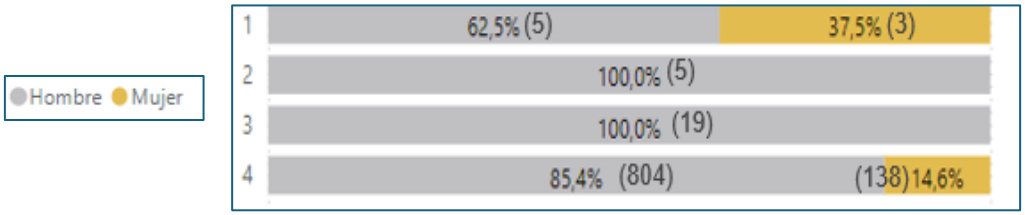
REAL



EQUIPARADA



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO

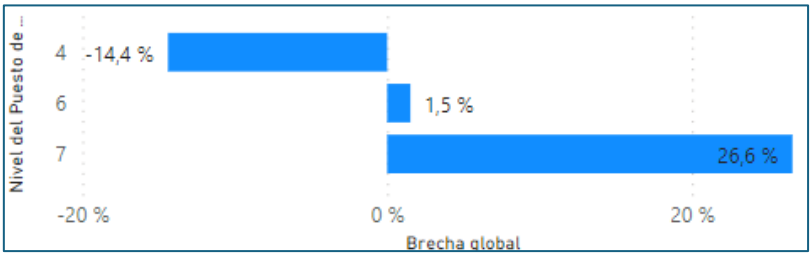


El análisis por **valoración de puestos** arroja **brecha real a favor de los hombres** en los **niveles 6 y 7** y **a favor de las mujeres en el nivel 4.**

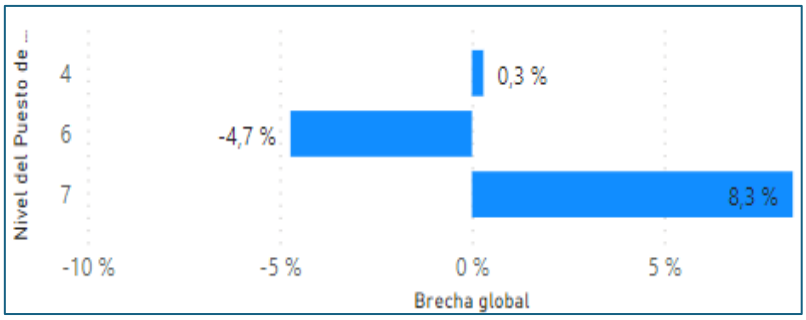
Al igual que en Total Retribución, en **datos equiparados**, **la brecha salarial del nivel 7 se reduce** considerablemente.

BRECHA POR NIVEL DE VALORACIÓN DE PUESTOS

REAL



EQUIPARADA



G. Principales conclusiones

En la plantilla de **Ariete Seguridad** se pueden identificar dos colectivos claramente diferenciados:

- **Colectivo con contrato distinto de Fijo Discontinuo**, donde no se identifican grandes diferencias salariales promedio. Si bien, los hombres se sitúan a lo largo de los distintos niveles de responsabilidad mientras que las mujeres únicamente se encuentran en los niveles de los extremos, niveles 1 y 4.
- **Colectivo con contrato Fijo Discontinuo**, quienes cobran en función del número de horas trabajadas.

De forma global, analizando la **brecha salarial real no ajustada**, **existen diferencias a favor de los hombres**, tanto en promedio como en mediana. Estas diferencias proceden en su mayoría de los empleados/as con **contratos fijos discontinuos**, y se **reducen considerablemente** al analizar los **datos equiparados** como consecuencia de que **los hombres con contrato fijo discontinuo, de media, han trabajado un mayor número de horas** que las mujeres.

Por nivel de responsabilidad, únicamente se identifica una diferencia real significativa entre hombres y mujeres en el **nivel 7**, la cual **se reduce notablemente al equiparar los datos**. En el nivel 7 se ubica el 96,7% de la plantilla, y la totalidad de los puestos con contratos fijos discontinuos.

Otros complementos que generan diferencias, aunque poco significativas, a favor de los hombres, son las **horas extras** y la **nocturnidad**, conceptos que se cobran en función de número de horas trabajadas fuera del horario laboral y en horario de noche, con indiferencia del sexo.

Por todo lo anterior, se identifican los siguientes **ejes de actuación** que pueden contribuir a reducir las diferencias salariales:

- Poner en marcha acciones que permitan y faciliten el **desarrollo profesional de las mujeres**.

- En igualdad de condiciones, méritos y competencias, dar preferencia a la **contratación y llamamiento** (en el caso de los contratos fijos discontinuos) **de las personas del sexo menos representado**, en el grupo y nivel que se trate.

VIII. PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A. Compromiso de ariete seguridad en la gestión del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual

Con los presentes protocolos, ARIETE SEGURIDAD manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo así como otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Al adoptar estos protocolos, ARIETE SEGURIDAD quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como otras conductas contrarias a la libertad sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ARIETE SEGURIDAD asume el compromiso de dar a conocer la existencia de los presentes protocolos, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ARIETE SEGURIDAD. Así, la obligación de observar lo dispuesto en estos protocolos se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la persona investigada quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, ARIETE SEGURIDAD no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Los protocolos se aplicarán a las situaciones de acoso sexual y a las de acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

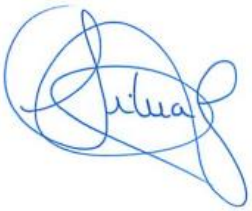
e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Estos protocolos dan cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

ARIETE SEGURIDAD, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Alcorcón, a 1 de febrero de 2024.



SILVIA CRUZ MARTIN

B. Características del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ARIETE SEGURIDAD implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, así como otras conductas contrarias a la libertad sexual, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso sexual para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso sexual y en su caso, el régimen disciplinario.

1. La tutela preventiva frente el acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual

i. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual así como otras conductas contrarias a la libertad sexual

La empresa ARIETE SEGURIDAD formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual que pueda manifestarse en ARIETE SEGURIDAD.

ARIETE SEGURIDAD, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o de vulneración de la libertad sexual en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen,

la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual genera siempre una afectación a la libertad sexual y a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de ARIETE SEGURIDAD no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o de menoscabo de la libertad sexual, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ARIETE SEGURIDAD, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o menoscabo de la libertad sexual, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o menoscabo de la libertad sexual, ARIETE SEGURIDAD sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia sexual en cumplimiento, asimismo de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

ii. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual o menoscabo de la libertad sexual

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual o menoscabo de la libertad sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualmente, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye un menoscabo de la libertad sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la libertad y la autodeterminación en el ámbito sexual, como factores estrechamente relacionados con la dignidad, la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o menoscabo de la libertad sexual las conductas que se describen a continuación:

- **Conductas verbales o escritas:**

    - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
    - Flirteos ofensivos;
    - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
    - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
    - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **Conductas no verbales:**

    - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
    - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

- **Comportamientos Físicos:**

    - Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
    - Vulneración del derecho a decidir libremente la realización o no ciertas conductas de índole sexual, así como a mantener o negarse a mantener relaciones sexuales con otros.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

C. Características del protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo

1. La tutela preventiva frente el acoso por razón de sexo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ARIETE SEGURIDAD implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso por razón de sexo y e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de este tipo de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso por razón de sexo para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso sexual y en su caso, el régimen disciplinario.

i. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

La empresa ARIETE SEGURIDAD formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de sexo que pueda manifestarse en ARIETE SEGURIDAD.

ARIETE SEGURIDAD, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

En el ámbito de ARIETE SEGURIDAD no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ARIETE SEGURIDAD, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de sexo, ARIETE SEGURIDAD sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia sexual en cumplimiento, asimismo de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

ii. Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

<u>Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo</u>

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

D. Procedimiento de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y frente a otras conductas contrarias a la libertad sexual

1. Procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

i. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso sexual, por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual

Se acuerda la creación de una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual, por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual que estará formada por cuatro personas:

Por la parte empresarial

- El/la directora/a de recursos humanos.
- El/la directora/a de operaciones.

Por la parte social

- Un/a representante legal de las personas trabajadoras de ARIETE, correspondiente al sindicato ALTERNATIVA SINDICAL.

  En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, o bien en el caso de que la persona investigada esté afiliada al sindicato indicado, actuará de suplente, un/a representante legal de las personas trabajadoras de ARIETE, correspondiente al sindicato PROGRESO SINDICAL.

- Un/a representante sindical de los sindicatos más representativos firmantes del Plan. El desempeño de esta función será rotativo por orden de mayor a menor de representatividad según los porcentajes atribuidos a efectos de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

  En el supuesto de que la persona investigada estuviera afiliada a uno de los indicados sindicatos, la participación en la comisión corresponderá al siguiente sindicato que proceda según el criterio de orden rotativo indicado.

Para cada caso objeto de investigación, y a los efectos de la debida constitución de la comisión, la parte social comunicará, en el plazo de 24 horas desde la recepción de la comunicación de la persona encargada de gestionar y tramitar la queja o denuncia, la identidad y datos de contacto de quienes deban formar parte de dicha comisión.

Las personas que formen esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá prestar asistencia en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

ii. El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

En ARIETE SEGURIDAD el/la directora/a de recursos humanos será la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de ARIETE SEGURIDAD deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y podrán ser anónimas, garantizando en todo caso ARIETE SEGURIDAD la confidencialidad de las partes afectadas.

Las denuncias podrán formularse a través de:

- El Sistema Interno de Información existente en la empresa (canal de denuncias general) establecido por ARIETE SEGURIDAD a efectos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, disponible en https://arieteseguridad.com/.

- Mediante la cuenta de correo electrónico **protocoloacososexual@ariete.com** a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse a través del Sistema Interno de Información existente en la empresa.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora. Asimismo, se enviará acuse de recibo de la comunicación a la persona informante en un plazo máximo de siete días naturales desde la recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

Para facilitar una adecuada investigación, la denuncia, en la medida de lo posible, deberá identificar y exponer con la mayor claridad y concreción el hecho o hechos objeto de esta (fecha, lugar, etc.), identificando al denunciado y en caso de que la persona informante no sea la afectada por los anteriores hechos, también se deberá facilitar su identidad. Igualmente, es deseable aportar todas aquellas pruebas de que se disponga, incluidos los potenciales testigos de los hechos (se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa un modelo, que figura en este protocolo, para la formalización de la denuncia o queja).

Cuando la denuncia no sea presentada por la persona o personas a quienes afecten los hechos, siempre que sea posible, se mantendrá una reunión con ésta.

Cuando la denuncia no aporte información suficiente para iniciar la comprobación de los hechos, se instará a la persona informante a aportar más información. No se tramitará la denuncia en caso de no recibir la información, documentándose las razones objetivas en las que se sustente dicha decisión. De la misma manera, aquellas denuncias anónimas que no aporten datos suficientes para iniciar una investigación no serán tramitadas.

La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, de la denuncia correspondiente por el Sistema Interno de Información (canal de denuncias), correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por cualquier otro sistema de registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

iii. El expediente informativo y su resolución

Además de lo establecido en la Política de gestión del canal de denuncias, y sin perjuicio de la presunción de inocencia respecto de la persona denunciada, cuando las circunstancias así lo aconsejen, se podrá acordar la adopción de medidas cautelares, de forma inmediata o, en función de las circunstancias, a lo largo de la investigación como medida necesaria para preservar la dignidad y garantizar la seguridad y la salud de la persona o personas presuntamente acosadas.

Las medidas adoptadas de forma cautelar no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas ni tampoco constituir ninguna clase de derecho adquirido.

Durante la tramitación del procedimiento, en la medida en que lo permita la organización del trabajo, una medida a adoptar podrá ser el cambio de puesto de la persona denunciante o denunciada.

La comisión instructora realizará una investigación que se ajustará a los principios de celeridad, confidencialidad, contradicción y oralidad.

Sin perjuicio de la presunción de inocencia respecto de la persona denunciada, cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee será objeto de investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después, en función del desarrollo de la investigación, a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Estas personas expertas externas están obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudieran tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estarán vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o por razón de sexo.

En este sentido, las conclusiones del informe serán puestas en conocimiento de la persona denunciante en primer lugar, respetando en todo caso los derechos de las partes y la protección de datos de carácter personal.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la comisión instructora reflejará en las conclusiones del acta el resultado de la investigación dándose traslado de la misma a la Dirección de la Empresa a efectos de que esta proceda a valorar y aplicar, conforme corresponda según el

Convenio Colectivo y normativa de aplicación, las medidas sancionadoras que puedan corresponder.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso sexual, menoscabo de la libertad sexual o acoso por razón de sexo, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de ARIETE SEGURIDAD a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros diez días laborables más.

La dirección de ARIETE SEGURIDAD, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Salvo acuerdo por parte de la comisión instructora, la situación de baja por incapacidad temporal de la persona investigada no será motivo de suspensión de la investigación ni ampliación de los plazos establecidos para su desarrollo.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de ARIETE SEGURIDAD procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

c) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

d) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora, respetando en todo caso las previsiones del convenio colectivo de aplicación, se tendrán en cuenta las siguientes:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ARIETE SEGURIDAD mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ARIETE SEGURIDAD adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima que podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o menoscabo de la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

iv. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

En todo caso, por parte ARIETE SEGURIDAD, se llevará un registro estadístico de las denuncias recibidas, reflejando separadamente los datos numéricos de casos considerados como acoso sexual, casos finalizados con e archivo de la denuncia o queja y casos en los que se estime la existencia de actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada pero no constitutiva de acoso sexual, así como, en su caso, el tipo de sanción impuesta a la persona responsable de los hechos.

E. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido de los presentes protocolos es de obligado cumplimiento, entrando ambos en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de ARIETE SEGURIDAD, manteniéndose vigente hasta la fecha de conclusión de la vigencia de dicho Plan.

Así mismo, los protocolos serán revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integran.

Los presentes procedimientos no impiden el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

MODELO ORIENTATIVO DE DENUNCIA ESCRITA

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa de ARIETE SEGURIDAD

IX. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.

En el presente apartado se recogen los objetivos específicos para cada ámbito de análisis, así como las medidas a implantar en cada uno de ellos, con el fin de seguir avanzando en la gestión de la igualdad y la inclusión en Ariete Seguridad.

A. Responsable de igualdad

OBJETIVOS

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

MEDIDAS

1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento

2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.

3. Nombrar coordinadora/es de igualdad, por la parte social firmante del presente Plan, dentro del comité de cada centro (una persona por comité) con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. Estas personas dispondrán de 8 horas trimestrales retribuidas para realizar sus funciones de coordinación en materia de igualdad.

INDICADORES

1. Persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa designada y suplente que cubra dicha plaza designado

2. Correo electrónico creado para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.

3. Nombramientos efectuados de las personas que vaya a desarrollar la función de coordinación en materia de igualdad.

B. Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y relación interna y externa

OBJETIVOS

- Garantizar un entorno profesional libre de sesgos y discriminación desde una perspectiva de sexo, y velar por la igualdad de oportunidades.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS

1. Difundir interna y externamente el compromiso de la Dirección con la Igualdad. Internamente, además, el Plan de Igualdad y Protocolo prevención acoso sexual o razón de sexo.

2. Elaborar y difundir una "Guía de buenas prácticas" para el uso de un lenguaje inclusivo.

3. Incorporar la figura del Responsable (agente) de Igualdad cuya misión sea la de impulsar la implantación del Plan y velar por la igualdad dentro de la organización. Comunicación a la plantilla del nombramiento.

4. Habilitación de la cuenta de correo electrónico .agente.igualdad@arieteseguridad.com

INDICADORES

1. Nº de acciones de difusión de la política de Igualdad publicada en Portal Milena Web, en la sede de la empresa, en la Web corporativa o en las ofertas de servicios.

2. Nº de acciones de difusión del Plan de Igualdad y Protocolo prevención acoso sexual o razón de sexo.

3. Nº de acciones de publicación o publicidad de la Guía de buenas prácticas en Portal Milena Web y sede de la empresa

4. Designación efectuada del Responsable de Igualdad y nº personas informadas

5. Cuenta de correo creada

C. Selección y contratación

OBJETIVOS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
2. Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
3. Avanzar, en lo posible, hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales

MEDIDAS

1. Asegurar el cumplimiento de la igualdad de género en los procesos de selección gestionados con consultoras externas, vinculando a los proveedores con la firma de un compromiso de igualdad de oportunidades en la selección y contratación, para asegurar la neutralidad en el proceso y la obligatoriedad, en la medida de lo posible, de presentar candidaturas de ambos sexos.

2. Desarrollar un manual de reclutamiento donde queden recogidos los criterios de igualdad que se deben tener en cuenta a la hora de realizar procesos de selección. Dicho manual incluiría los guiones a utilizar en las entrevistas y las reglas de uso para una selección igualitaria.

3. En igualdad de condiciones, méritos, capacidades e idoneidad, fomentar la contratación y llamamiento de las personas del sexo menos representado en el departamento y el nivel de que se trate.

4. En las ofertas y vacantes, revisar y asegurar que estén redactadas con un lenguaje inclusivo

INDICADORES

1. Nº de modelos de compromiso de igualdad de oportunidades en la selección y contratación creados.

2. Nº de manuales de reclutamiento creados.

3. Nº de contrataciones sexo menos representado/ nº total de candidatos efectuadas (en cada proceso y agregadas en total).
4. Nº de ofertas redactadas con lenguaje inclusivo.

D. Clasificación profesional

OBJETIVOS

- Impulsar el acceso de mujeres a puestos de niveles en los que están infrarrepresentadas y con opción a niveles salariales superiores.
- Fomentar la paridad de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos.

MEDIDAS

1. Analizar las situaciones en las que un nivel profesional se encuentre representado de una manera relevante por uno de los sexos para determinar si concurre alguna circunstancia susceptible de mejora en materia de clasificación profesional.

2. Llevar a cabo sesiones de sensibilización con los directivos/as y resto de responsables sobre la distribución de la plantilla por sexo en los distintos niveles profesionales para proponer posibles medidas de actuación para conseguir la paridad en todos los niveles jerárquicos.

INDICADORES

1. Nº de análisis realizados

2. Nº de sesiones realizadas (mínimo dos)

E. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVOS

- Impulsar el acceso de mujeres a puestos de niveles en los que están infrarrepresentadas y con opción a niveles salariales superiores.
- Fomentar la paridad de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos.

MEDIDAS

1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
2. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.

3. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres

INDICADORES

1. Datos de distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

2. Nº de mujeres y hombres candidatos participantes en los procesos de reclutamiento

3. Informe anual efectuado de análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción y su impacto en la igualdad entre mujeres y hombres.

F. Formación

OBJETIVOS

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

- Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en diversidad e inclusión, el impulso de la carrera femenina a través de la adquisición de capacidades y habilidades claves para el negocio.

MEDIDAS

1. Incorporar en el proceso de onboarding acciones de sensibilización respecto al Protocolo de Acoso y al Plan de Igualdad. Igualmente se incluirán aquellas personas trabajadoras que se incorporen tras periodos de excedencia o procesos de I.T. superiores a 365 días.

2. Incluir programas en materia de igualdad, inclusión, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el Plan de Formación de la Compañía de carácter obligatorio.

3. Incluir formaciones específicas para los directivos/as y mandos intermedios: Jefes/as de Servicio, Inspectores/as, Coordinadores/as de servicio y responsables de departamentos centrales en materia de liderazgo inclusivo.

4. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.

5. Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.

6. Al finalizar el ejercicio, el Comité de Seguimiento recibirá información sobre la formación impartida.

INDICADORES

1. Nº de personas incorporadas a la empresa y participantes en acciones formativas / nº de incorporaciones (cálculo mensual)

2. Nº de acciones formativas en materia de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo incorporadas en el Plan de Formación de la Compañía

3. Nº de horas y de personas asistentes a las formaciones para los directivos/as y mandos intermedios, desagregadas por sexo.

4. Nº de módulos de igualdad incluidos en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, desagregando por el personal incorporado por subrogación.

5. Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

6. Informe presentado al Comité de Seguimiento sobre la formación impartida y datos de horas y de personas asistentes a las formaciones, desagregados por sexo.

G. Promoción y desarrollo profesional

OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS

1. Publicar/comunicar todas las vacantes a nivel interno, en el Portal Milena Web, con el fin de garantizar que la información sea accesible a todo el personal siempre que sea posible.

2. En igualdad de condiciones, méritos, capacidades e idoneidad, la Empresa fomentará la promoción de las personas del sexo menos representado en el departamento y el nivel de que se trate.

3. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.

4. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas

5. Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, respetando asimismo la facultad de organización de la empresa, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos correspondientes a mandos intermedios donde están infrarrepresentadas.

INDICADORES

1. Nº de vacantes publicadas y nº total de vacantes existentes.

2. Nº de procesos de promoción desarrollados y nº de mujeres y hombres promocionado/as, desagrados por departamentos.

3. Procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción creado, con definición de los requisitos exigidos para promocionar.
4. Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción, desagregadas por sexo y puesto.

5. Nº de acciones positivas de promoción e incremento la presencia de mujeres, en mandos intermedios, realizadas.

H. Condiciones de trabajo

OBJETIVOS

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

- Asegurar que las políticas que regulan horarios de trabajo, jornadas, etc. no tengan ningún riesgo posible de discriminación entre hombres y mujeres.

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo.

MEDIDAS

1. Asegurar que la perspectiva de sexo esté incorporada en la evaluación de los riesgos de trabajo en hombres y mujeres, para detectar y prevenir posibles riesgos vinculados con el sexo.

2. Formalizar una política de teletrabajo para aquellos puestos susceptibles de teletrabajar.

3. Se entregará el informe de siniestralidad y absentismo, desagregado por mujeres y hombres, a la Comisión de Seguimiento.

4. En la uniformidad se evitará el uso de prendas diferenciadas por razón de sexo manteniéndose el formato unisex, y en los supuestos excepcionales se tomarán medidas para adaptar los uniformes.

5. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.

6. La mujeres embarazadas o lactantes tendrán derecho a no trabajare en el turno de noche o a turnos rotativos mientras dure esa situación, a petición propia.

INDICADORES

1. Evaluación de riesgos revisada incluyendo la perspectiva de género.

2. Política de teletrabajo creada

7. Nº de informes trimestrales de siniestralidad desagregado por mujeres y hombres, entregados a la Comisión de Seguimiento.

3. Nº de informes de análisis de uniformidad elaborados con carácter previo a cada adquisición.

4. Nº de veces que se ha aplicado el protocolo de protección del embarazo y lactancia natural y resultados de su aplicación.

5. Nº de solicitudes mujeres embarazadas o lactantes tendrán derecho a no trabajare en el turno de noche o a turnos rotativos / nº de trabajadoras embarazadas o lactantes Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral

I. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS

- Promover la conciliación familiar y laboral.

- Promover la Igualdad en materia de permisos/flexibilidad relacionados con la conciliación.

MEDIDAS

1. Elaborar una guía donde se recopilen las medidas de conciliación vigentes y facilitarla a todas las personas trabajadoras para que sean conocedoras de estas.

2. Reforzar el conocimiento y el respeto de las medidas de conciliación entre todas las personas trabajadoras y, especialmente, de los responsables, para asegurar que están alineados/as con el concepto de conciliación y que cumplen con las medidas existentes, evitando discriminaciones por el uso de las mismas.

3. Crear un registro de empleados que ejercen su derecho en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Formalizar una política de desconexión digital que garantice la finalización real de la jornada de trabajo una vez ésta ha llegado a su fin.

5. Las personas trabajadoras que estén disfrutando permiso por nacimiento de hijo podrán disfrutar su periodo vacacional pendiente de disfrute, sin solución de continuidad con el anterior, a petición propia.

6. En el supuesto que los dos progenitores de menores fuesen personas trabajadoras en Ariete Seguridad, una de ellas tendrá preferencia para escoger turno.

7. Cuando una persona trabajadora haga uso de su derecho de excedencia por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, mantendrá el derecho de reserva de puesto durante los dos años de vigencia de la excedencia.

8. El permiso de lactancia podrá acumularse en tantas jornadas completas como tiempo resto hasta que el menor cumpla los 9 meses, con un máximo de 17 días. En casos de parto múltiple se incrementará proporcionalmente en función del número de recién nacidos/as.

9. Las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas con sus hijos establecidas por convenio regulador homologado judicialmente o resolución judicial tendrán derecho a que los fines de semana que le corresponda coincida con los días de visita. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizara que coincidan con los del convenio regulador (todo ello sujeto a su comunicación en tiempo y forma).

10. Las personas trabajadoras que, por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos en vacaciones, tendrán preferencia a adaptar sus periodos vacacionales coincidiendo con éstos.

11. El disfrute del permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera

reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 10 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).

12. Difundir los diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo introducidos por el Real Decreto-Ley 5/2023, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

13. Para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, los cuadrantes mensuales iniciales, se deberán de comunicar a las personas trabajadoras con una antelación mínima de un mes salvo en los servicios que por sus condiciones o características no sea posible dicha antelación. Se potenciarán los cuadrantes anuales para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, en los términos previstos en el Convenio colectivo de aplicación.

14. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de los hijos/as que cursen estudios obligatorios, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.

INDICADORES

1. Guía recopilatoria de las medidas de conciliación vigentes creada e incorporada en el Portal Milena Web.

2. Nº de acciones de formación/informaciones realizadas en materia de conocimiento y el respeto de las medidas de conciliación entre todas las personas trabajadoras una presentación de las medidas vigentes.

3. Nº de mujeres y de hombres que han solicitado medidas de conciliación y nº de mujeres y de hombres a quienes se les aplica,

4. Política de desconexión digital creada.

5. Nº de solicitudes / nº de casos posibles relativos a disfrute de las fechas de vacaciones a elección de la persona trabajadora en caso de permiso por nacimiento de hijo, desagregadas por sexo.

6. Nº de solicitudes de asignación de turno formuladas por progenitores de menores que sean personas trabajadoras en Ariete Seguridad, desagregadas por sexo.

7. Nº de solicitudes de excedencia por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad recibidas, desagregadas por sexo.

8. Nº de solicitudes de acumulación de lactancia formuladas, desagregadas por sexo.

9. Nº de solicitudes de no coincidencia de los fines de semana que coincidan con los días de visita según convenio regulador, desagregadas por sexo.

10. Nº de solicitudes de adaptación de fechas de disfrute de vacaciones, según convenio regulador, desagregadas por sexo.

11. Nº de solicitudes de disfrute del permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, recibidas desagregadas por sexo.

12. Nº de acciones de difusión de los diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo, introducidos por el Real Decreto-Ley 5/2023.

13. Nª de personas con cuadrantes anuales sobre el total de personas con cuadrante en Ariete Seguridad y antelación media con la que se comunican los cuadrantes, desagregadas por sexo

14. Nº de permisos retribuidos solicitados para asistir a las tutorías del centro de estudios de los hijos/as.

J. Retribuciones

OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad retributiva

- Velar por la igualdad y no discriminación retributiva en todos los niveles de la Compañía.

MEDIDAS

1. Seguimiento de la información retributiva, para garantizar la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

2. Vigilar que los criterios para la aplicación de los complementos de puesto de trabajo son objetivos.

3. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial adicional bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.

4. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

5. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. Análisis de los conceptos salariales.

INDICADORES

1. Revisión anual del registro retributivo efectuada

2. Nº de revisiones de los criterios para la aplicación de los complementos de puesto de trabajo efectuadas.

3. Nº de auditorías adicionales bienales efectuadas cuando la plantilla de la empresa se haya incrementado en, al menos, un 25% durante la vigencia del Plan.

4. Nº de planes de medidas correctoras de la brecha salarial elaborados.

5. Nº de análisis efectuados de los conceptos salariales y nº de publicaciones de los criterios correspondientes a los complementos salariales variables

K. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

OBJETIVOS

- Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y en el seno de la Empresa y en su entorno social.
- Facilitar los medios necesarios para prevenir el acoso en el trabajo, detectarlo, denunciarlo y actuar.

MEDIDAS

1. Elaborar un protocolo para determinar el procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo, que esté de acuerdo con la nueva legislación.

2. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones

3. Realizar una campaña anual de sensibilización sobre la violencia de género. Puede ir acompañada de formación a toda la plantilla sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

4. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.

INDICADORES

1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo creado.

2. Nº de acciones de difusión del Protocolo de acoso efectuadas

3. Nº de campañas de sensibilización sobre la violencia de género. Efectuadas

4. Nº de acciones específicas de sensibilización efectuadas.

L. Violencia de género

OBJETIVOS

- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

MEDIDAS

1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.

3. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.

4. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.

6. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

7. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.

8. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.

9. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

10. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

11. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa, mientras que se mantenga vigente la relación laboral, y siempre que dicha situación de incapacidad sea consecuencia directa de agresión constitutiva de violencia de género, lo que se acreditará por la trabajadora.

12. Se concertará, a través de la Mutua, Servicios de Prevención Ajenos u otros servicios externos, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género durante un máximo de 3 sesiones.

13. La empresa concederá, por una sola vez, una ayuda económica de 700 euros brutos en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

14. Se concertará, a través de la Mutua, Servicios de Prevención Ajenos u otros servicios externos, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual, durante un máximo de 3 sesiones.

15. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

INDICADORES

1. Nº de acciones de información a través de los medios de comunicación interna efectuadas.

2. Nº de comunicaciones aceptadas de situación de víctima de violencia de género y nº de comunicaciones recibidas.

3. Nº de reordenaciones del tiempo de trabajo solicitadas y nº de aceptadas.

4. Nº de traslados a otro centro de trabajo solicitados y nº de traslados concedidos.

5. Nº de suspensiones de contrato de trabajo de víctimas de violencia de género recibidas y nº de concedidas.

6. Nº de excedencias de víctimas de violencia de género solicitadas, desagregadas por duración y prórrogas, y nº de concedidas desagregadas por duración y prórrogas

7. Nº de ausencias al trabajo o de faltas de puntualidad.

8. Nº de ausencias por asistencia a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

9. Nº de acciones de a recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género.

10. Nº y duración de las medidas de traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género.

11. Nº de complementos de prestaciones concedidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género que pasen a situación de Incapacidad Temporal.

12. Nº de asistencias psicológicas para víctimas de violencia de género concedidas.

13. Nº de ayudas económicas de 700 euros concedidas para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

14. Nº de asistencias psicológicas para víctimas de agresión sexual concedidas

15. Nº de colaboraciones concertadas con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

X. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, CALENDARIO DE ACTUACIONES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

A. Responsable de igualdad

B. Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y relación interna y externa

C. Selección y contratación

D. Clasificación profesional

E. Infrarrepresentación femenina

F. Formación

G. Promoción y desarrollo profesional

H. Condiciones de trabajo

I. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral

J. Retribución

K. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

L. Violencia de género y/o de violencia sexual

A. Responsable de igualdad

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Dirección de la compañía	Media	Plazo máximo de 3 meses desde la firma del Plan Igualdad

Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Dirección de RRHH Disponer de Licencia Microsoft 365	Alta	Plazo máximo de 1 mes desde la firma del Plan Igualdad
Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social firmante del presente Plan, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.	Dirección de RRHH (a efectos de coordinación con la parte social)	Media	Plazo máximo de 3 meses desde la firma del Plan Igualdad

B. Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y relación interna y externa

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Difundir interna y externamente el compromiso de la Dirección con la Igualdad. Internamente además el Plan de Igualdad y Protocolo prevención acoso sexual o razón de sexo.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad Documentos	Alta	Desde el inicio de la vigencia del Plan y durante toda su vigencia
Elaborar y difundir una "Guía de buenas prácticas" para el uso de un lenguaje inclusivo.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Media	Plazo de 2 meses desde la entrada en vigor del Plan
Incorporar la figura del Responsable (agente) de Igualdad cuya misión sea la de impulsar la implantación del Plan y velar por la igualdad dentro de la organización. Comunicación a la plantilla	Dirección de RRHH Portal Milena web	Alta	Desde el inicio de la vigencia del Plan y durante toda su vigencia

Habilitar un correo electrónico .agente.igualdad@arieteseguridad.com	Dirección de RRHH Responsable de Calidad Disponer de Licencia Microsoft 365	Alta	Plazo máximo de 1 mes desde la firma del Plan Igualdad

C. Selección y contratación

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Asegurar el cumplimiento de la igualdad de género en los procesos de selección gestionados con consultoras externas, vinculando a los proveedores con la firma de un compromiso de igualdad de oportunidades en la selección y contratación, para asegurar la neutralidad en el proceso y la obligatoriedad, en la medida de	Dirección de RRHH Responsable de Selección	Alta	Plazo máximo de 2 meses desde la firma del Plan Igualdad

lo posible, de presentar candidaturas de ambos sexos.			
Desarrollar un manual de reclutamiento donde queden recogidos los criterios de igualdad que se deben tener en cuenta a la hora de realizar procesos de selección. Dicho manual incluiría los guiones a utilizar en las entrevistas y las reglas de uso para una selección igualitaria.	Dirección de RRHH Responsable de Selección	Media	3 meses
En igualdad de condiciones, méritos, capacidades e idoneidad, fomentar la contratación y llamamiento de las personas del sexo menos representado en el departamento y el nivel de que se trate.	Responsable de Selección	Alta	Desde el inicio de la vigencia del Plan y durante toda su vigencia
En las ofertas y vacantes, revisar y asegurar que estén redactadas con un lenguaje inclusivo	Responsable de Selección	Alta	Desde el inicio de la vigencia del Plan y durante toda su vigencia

D. Clasificación profesional

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Analizar las situaciones en las que un nivel profesional se encuentre representado de una manera relevante por uno de los sexos para determinar si concurre alguna circunstancia susceptible de mejora en materia de clasificación profesional	Dirección de RRHH Dirección de RRHH y de Operaciones Datos obtenidos de Milena Nómina y Kspro	Media	3 meses desde la entrada en vigor del Plan y de forma trimestral durante toda su vigencia del plan
Llevar a cabo sesiones de sensibilización con los directivos/as y resto de responsables sobre la distribución de la plantilla por sexo en los distintos niveles profesionales para proponer posibles medidas de actuación para conseguir la paridad en todos los niveles jerárquicos	Dirección de RRHH	Media	Durante el primer semestre 2024 y durante el primer semestre 2025

E. Infrarrepresentación femenina

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Dirección de RRHH Datos obtenidos de Milena Nómina	Media	Anualmente, en el mes de enero respecto del ejercicio anterior, durante toda la vigencia del plan
Buscar candidaturas de mujeres para áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Responsable de Selección	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de	Dirección de RRHH	Media	De forma anual, dentro del primer semestre de cada año natural,

promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres			desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

F. Formación

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Incorporar en el proceso de onboarding acciones de sensibilización respecto al Protocolo de Acoso y al Plan de Igualdad. Igualmente se incluirán aquellas personas trabajadoras que se incorporen tras periodos de excedencia o procesos de I.T. superiores a 365 días.	Dirección de RRHH Equipo Administrativo de Formación	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Incluir programas en materia de igualdad, inclusión, y prevención del acoso sexual y	Dirección de RRHH Equipo Administrativo de Formación	Alta	Dentro del proceso de aprobación del Plan de Formación de 2024

por razón de sexo en el Plan de Formación de la Compañía de carácter obligatorio.			
Incluir formaciones específicas para los directivos/as y mandos intermedios: Jefes/as de Servicio, Inspectores/as, Coordinadores/as de servicio y responsables de departamentos centrales en materia de liderazgo inclusivo.	Dirección de RRHH Equipo Administrativo de Formación	Alta	Dentro del proceso de aprobación del Plan de Formación de 2024
Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Dirección de RRHH Responsable de selección Equipo Administrativo de Formación	Alta	Dentro del proceso de aprobación del Plan de Formación de 2024
Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Dirección de RRHH Equipo Administrativo de Formación	Alta	Dentro del proceso de aprobación del Plan de Formación de 2024

Al finalizar el ejercicio, el Comité de Seguimiento recibirá información sobre la formación impartida	Dirección de RRHH Responsable de Calidad Documento	Media	Enero de cada año respecto del año anterior

G. Promoción y desarrollo profesional

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Publicar/comunicar todas las vacantes a nivel interno, en el Portal Milena Web, con el fin de garantizar que la información sea accesible a todo el personal siempre que sea posible.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad Creación de pestaña "vacantes" en el Portal Milena Web y Datos obtenidos de Selección y Portal Milena Web	Media	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
En igualdad de condiciones, méritos, capacidades e idoneidad, la Empresa fomentará la promoción de las personas del sexo menos representado en el	Dirección de RRHH Responsable de selección Datos obtenidos de procesos de promoción	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

departamento y el nivel de que se trate.			
Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Dirección de RRHH Responsable de selección Datos obtenidos de vacantes	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Dirección de RRHH Responsable de selección Datos obtenidos de vacantes	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia,	Dirección de RRHH Responsable de selección Datos obtenidos de vacantes	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.			

H. Condiciones de trabajo

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Asegurar que la perspectiva de sexo esté incorporada en la evaluación de los riesgos de trabajo en hombres y mujeres, para detectar y prevenir posibles riesgos vinculados con el sexo.	Responsable Servicio de Prevención Propio	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia. Se aplicará a partir de la primera revisión de la evaluación por parte del servicio de prevención.
Formalizar una política de teletrabajo para aquellos puestos susceptibles de teletrabajar.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Media	Antes de la finalización de segundo trimestre de 2024
Se entregará el informe de siniestralidad y absentismo disgregado entre mujeres y	Dirección de RRHH Responsable de Prevención	Media	Trimestral

hombres a la Comisión de Seguimiento			
En la uniformidad se evitará el uso de prendas diferenciadas por razón de sexo manteniéndose el formato unisex, y en los supuestos excepcionales se tomarán medidas para adatar los uniformes	Dirección de Compras y SSGG Responsable de Calidad Uniformidad	Media	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Dirección de RRHH Responsable de Prevención	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

I. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Elaborar una guía donde se recopilen las medidas de conciliación vigentes y facilitarla a todas las personas trabajadoras para que sean conocedoras de estas.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Media	Antes del 1 de mayo de 2024.
Reforzar el conocimiento y el respeto de las medidas de conciliación entre todas las personas trabajadoras y, especialmente, de los responsables, para asegurar que están alineados/as con el concepto de conciliación y que cumplen con las medidas existentes, evitando discriminaciones por el uso de las mismas.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad Documento y presentación de PowerPoint	Media	Primer semestre 2024

Crear un registro de empleados que ejercen su derecho en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Media	En el plazo de tres meses desde el inicio de la vigencia del Plan
Formalizar una política de desconexión digital que garantice la finalización real de la jornada de trabajo una vez ésta ha llegado a su fin.	Dirección de RRHH	Alta	Antes del 1 de abril de 2024.
Las personas trabajadoras que estén disfrutando permiso por nacimiento de hijo podrán disfrutar su periodo vacacional pendiente de disfrute, sin solución de continuidad con el anterior, a petición propia	Dirección de RRHH Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
En el supuesto que los dos progenitores de menores fuesen personas trabajadoras en Ariete Seguridad, una de ellas tendrá preferencia para escoger turno.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Cuando una persona trabajadora haga uso de su derecho de excedencia por cuidado de un familiar hasta	Dirección de RRHH Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, mantendrá el derecho de reserva de puesto durante los dos años de vigencia de la excedencia.			
El permiso de lactancia podrá acumularse en tantas jornadas completas como tiempo resto hasta que el menor cumpla los 9 meses, con un máximo de 17 días. En casos de parto múltiple se incrementará proporcionalmente en función del número de recién nacidos/as.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas con sus hijos establecidas por convenio regulador homologado judicialmente o resolución judicial tendrán derecho a que los fines de	Dirección de RRHH Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

semana que le corresponda coincida con los días de visita.			
Las personas trabajadoras que, por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos en vacaciones, tendrán preferencia a adaptar sus periodos vacacionales coincidiendo con éstos.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los **10 días** posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Dirección de RRHH Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

Difundir los diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo introducidos por el Real Decreto-Ley 5/2023, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad BBDD Kspro	Media	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, los cuadrantes mensuales iniciales, se deberán de comunicar a las personas trabajadoras con una antelación mínima de un mes salvo en los servicios que por sus condiciones o características no sea posible dicha antelación. Se potenciarán los cuadrantes anuales para favorecer la conciliación de la vida personal	Dirección de Operaciones Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

y laboral, en los términos previstos en el Convenio colectivo de aplicación.			
Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Dirección de RRHH Dirección de Operaciones Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	Dirección de RRHH Dirección de Operaciones Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

J. Retribución

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Seguimiento de la información retributiva, para garantizar la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.	Dirección de RRHH BBDD nómina y Excel	Media	Primer mes de cada año a partir del segundo de vigencia del Plan
Vigilar que los criterios para la aplicación de los complementos de puesto de trabajo son objetivos.	Dirección de Operaciones BBD Kspro	Media	Primer mes de cada año a partir del segundo de vigencia del Plan
Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial adicional bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta	Dirección de RRHH BBDD nómina y Excel	Media	Primer mes del segundo año de vigencia del Plan

información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.			
En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras	Dirección de RRHH BBDD nómina y Excel	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. Análisis de los conceptos salariales	Dirección de RRHH Dirección de Operaciones Responsable de Calidad BBDD Kspro	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

K. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Elaborar un protocolo para determinar el procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo, que esté de acuerdo con la nueva legislación.	Dirección de RRHH	Alta	Incluido en el Plan de Igualdad acordado, con entra en vigor y vigencia igual a la del Plan.
Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	15 días desde la fecha de entrada en vigor del Plan
Realizar una campaña anual de sensibilización sobre la violencia de género. Puede ir acompañada de formación a toda la plantilla sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Media	Primer semestre 2024 y sucesivamente durante el primer semestre de cada año de vigencia del Plan

Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Media	Primer semestre 2024 y sucesivamente durante el primer semestre de cada año de vigencia del Plan

L. Violencia de género y/o de violencia sexual

MEDIDA	MEDIOS MATERIALES Y/O PERSONALES REQUERIDOS* *(cuando sean relevantes)	PRIORIDAD	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.			
La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.			
La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

efectuar la trabajadora a la Empresa.			
Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. Mejora	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa, mientras que se mantenga vigente la relación laboral, y siempre que dicha situación de incapacidad sea consecuencia directa de agresión constitutiva de violencia de género, lo que se acreditará por la trabajadora.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
Se concertará, a través de la Mutua, Servicios de Prevención Ajenos u otros servicios externos, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género durante un máximo de 3 sesiones.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia
La empresa concederá, por una sola vez, una ayuda económica de 700 euros brutos en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

de mudanza o alquiler del primer mes.			
Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Dirección de RRHH Responsable de Calidad	Alta	Desde la entrada en vigor del Plan y durante toda su vigencia

XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene una especial importancia de cara al cumplimiento de los objetivos de la LOIEHM, por lo que no debe considerarse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial del Plan y se realizará en paralelo con su ejecución.

A través este seguimiento se realizará un control y verificación de que la ejecución de las medidas adoptadas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, se podrán detectar posibles desajustes dando la posibilidad de adoptar medidas que corrijan las situaciones de desviación, ineficacia o insuficiencia del Plan.

Con tal finalidad, se establece la realización de un seguimiento y evaluación puntual de cada actuación desarrollada, así como un seguimiento y evaluación de las actuaciones planificadas y desarrolladas en cada trimestre.

El seguimiento o revisión y evaluación global del estado de implementación del Plan se efectuará cada año. Esta revisión periódica servirá para realizar los ajustes y mejoras necesarios del programa de actuaciones previsto y del Plan de Igualdad en su conjunto.

Asimismo, se efectuará una revisión final del Plan en diciembre de 2027.

A estos efectos, por la comisión de seguimiento se fijará de común acuerdo la fecha de celebración de las reuniones de seguimiento.

XII. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

A. Composición y funciones de la comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará integrada por las siguientes personas que han formado parte de la comisión negociadora, pudiendo producirse cambios entre los miembros tanto de la parte social como de la representación empresarial en caso de subrogación, ceses o cualquier otra causa justificada:

Por la parte empresarial:

- Alonso Martínez García (Director de RRHH y Organización)
- Juan Carlos García Gómez (Jefe de Personal)
- Óscar Manso González (Director de Operaciones y Jefe de Seguridad)
- María José Alfaro Escribano (Responsable de Licitaciones)
- David De Castro Mariblanca (Responsable de Selección)
- María Teresa González Sánchez (Responsable del Servicio de Prevención Propio)
- Rocío Lahera Carballo (Jefe de Servicios de Eventos)
- Manuel Giménez Ortega (Responsable de Compras y SSGG)
- Ángel Sanz Crespo (Adjunto a Dirección de Operaciones)
- Lexter Alberto Campillo Cabrera (Inspector de Servicios)
- Jesús Manuel Iglesias Álvarez (Jefe de Servicios de Eventos)
- Javier Romero Alonso (Técnico de Facturación)

Por la parte social:

- Daniel Herrera Fernández – Alternativa Sindical – (comité de empresa de Madrid)
- César Plata Castrejón - Alternativa Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- María Rubio Alende - Alternativa Sindical - (comité de empresa de Madrid)

- Ángel Fernández Ávila - Alternativa Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- David García Gómez - Alternativa Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- Carlota Martín Delgado – CCOO - (comité de empresa de Madrid)
- Judith Escalona Meneses - Progreso Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- Marcelino Carrascal Prieto - Progreso Sindical - (comité de empresa de Madrid)
- Ángel Luis Medina Spínola – FESMC - UGT – (comité de empresa de Madrid)
- M.ª Luisa Cubero Rincón – FESMC-UGT (Dirección sectorial seguridad)
- Paloma Vázquez Laserna – CCOO del Hábitat (Secretaría políticas públicas)
- Vanesa Navarro Rodríguez- FTSP -USO (Secretaría Estatal de Igualdad y Formación).

Se podrán nombrar suplentes por cada parte representada.

Asimismo, las partes integrantes de la comisión podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de una persona de cada organización, de la plantilla de ARIETE SEGURIDAD S.A. o ajena a la misma, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente acuerdo.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno. La parte legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de quince días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en la correspondiente acta.

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.

- La primera función de la Comisión de Seguimiento será la realización del cronograma de actuación del Plan de Igualdad, donde se definirá los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, la identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida y objetivo del Plan (Art 8 del RD 901/2020). Este cronograma servirá para el seguimiento y control de las acciones y medidas del Plan durante su vigencia.

- Acordar con la Dirección de ARITE SEGURIDAD S.A. el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

- Ser informada semestralmente de la evolución del Plan según el cronograma fijado.

- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por ARIETE SEGURIDAD S.A., así como de la composición de los procesos de selección.

- Ser informada anualmente de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.

- Ser informada anualmente de las acciones correctoras adoptadas en materia de brecha salarial.

- Ser informada anualmente de la evolución de los indicadores del Plan de Igualdad.

- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación, con la posibilidad de adaptar y flexibilizar las medidas del Plan para el cumplimiento de sus objetivos.

- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.

- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.

- Realizar el informe final al término de la vigencia del Plan.

- Estudiar y analizar la evaluación de la presencia de las mujeres en la compañía y de los objetivos y medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

- Participación de forma activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.

- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

B. Funcionamiento de la comisión de seguimiento

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente, siendo la anual obligatoria, o pudiéndose convocar de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

La primera reunión se efectuará el 3 de marzo de 2025 a las 09:00 horas.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de quince días.

Las reuniones ordinarias con carácter general serán telemáticas o videoconferencias, pudiendo ser realizadas por otros medios (reuniones presenciales) si fuera necesario.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el trascurso de la vigencia del plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose en su caso a efectos de horas de crédito horario de quienes sean representantes de las personas trabajadoras.

Los gastos en los que pudieran incurrir las personas que componen la Comisión (desplazamiento, manutención, alojamiento, …) para la preparación y celebración de las reuniones serán a cargo de la empresa, previa autorización y posterior justificación.

C. Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra

información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

XIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICIACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello; sustituirá lo previsto en éste, no obstante, si una de las partes lo solicitara una vez consensuado entre ambas; se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado y presentado por la Comisión de seguimiento a la Comisión de Igualdad, se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

En todo caso, el Plan de igualdad deberá revisarse cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados XI y XII.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de ARIETE SEGURIDAD.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de ARIETE SEGURIDAD, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones

sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a ARIETE SEGURIDAD S.A por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Respecto a las posibles discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En Madrid, a 1 de febrero de 2024.

Por la Parte Empresarial:

Alonso Martínez García	Juan Carlos García Gómez
Óscar Manso González	María José Alfaro Escribano
David De Castro Mariblanca	María Teresa González Sánchez
Roció Lahera Carballo	Manuel Giménez Ortega
Ángel Sanz Crespo	Alberto Lexter Campillo Urgelles

Jesús Manuel Iglesias Álvarez

Javier Romero Alonso

Gonzalo Núñez Sarompas

Por la Parte Social:

Daniel Herrera Fernández

César Plata Castrejón

María Rubio Alende

Ángel Fernández Ávila

David García Gómez

Carlota Martín Delgado

Paloma Vázquez Laserna

Judith Escalona Meneses

Ángel Luis Medina Spínola

M.ª Luisa Cubero Rincón

Vanesa Navarro Rodríguez

Marcelino Carrascal Prieto

XIV. Anexo I. RESUMEN DE LOS INFORMES DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Listado de Puestos

Limpiar Excel

Proceder a la **valoración**

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable	Observaciones (Opcional)
1	Director/a General	-	Dirección			-	
2	Director/a de RRHH, Organizaxción y TIC	Seguridad	RRHH y Organización			Directora General	
3	Director/a de Operaciones	Seguridad	Operaciones			Directora General	
4	Jefe/a de Personal	Seguridad	RRHH y Organización			Director/a de RRHH, Organizaxción y TIC	
5	Responsable Prevención y Calidad	Seguridad	RRHH y Organización			Director/a de RRHH, Organizaxción y TIC	
6	Jefe/a de Servicios	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones	
7	Responsable AT. Madrid y Eventos	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones	
8	Adjunto/a Operaciones	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones	
9	Inspector/a de Servicios -Día-	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones	
10	Inspector/a de Servicios -Noche-	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones	
11	Inspector/a Servicio -Cliente-	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones	
12	Técnico/a Contable	Seguridad	Administración			Financiero	
13	Técnico/a Facturación	Seguridad	Administración			Financiero	
14	Técnico/a Licitaciones	Seguridad	Comercial			Directora General	
15	Técnico/a Compras	Seguridad	SSGG			SS.GG.	
16	Administrativo/a Personal	Seguridad	RRHH y Organización			Jefe/a de Personal	
17	Comercial	Seguridad	Comercial			Directora General	
18	Operador/a Centro Control	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones	
19	Soporte Eventos	Seguridad	Operaciones			Responsable AT. Madrid y Eventos	
20	Vigilante Seguridad	Seguridad	Operaciones			Jefe/a de Servicios	
21							
22							

Lista Puestos Valorados

Limpiar Excel

Actualizar Tabla

Número de posición	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable	Observaciones (Opcional)	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONE	Frecuencia	Intensidad	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
1	Director/a General	-	Dirección			-		5	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
2	Director/a de RRHH, Organización y TIC	Seguridad	RRHH y Organización			Directora General		5	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
3	Director/a de Operaciones	Seguridad	Operaciones			Directora General		4	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
4	Jefe/a de Personal	Seguridad	RRHH y Organización		Director/a de RRHH, Organización y TIC			4	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
5	Responsable Prevención y Calidad	Seguridad	RRHH y Organización			Director/a de RRHH,		4	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
6	Jefe/a de Servicios	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones		3	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
7	Responsable AT. Madrid y Eventos	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones		2		**No relevante**	
8	Adjunto/a Operaciones	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones		3	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
9	Inspector/a de Servicios -Día-	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones		3	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
10	Inspector/a de Servicios -Noche-	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones		1	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
11	Inspector/a Servicio -Cliente-	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones		1	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
12	Técnico/a Contable	Seguridad	Administración			Financiero		2	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
13	Técnico/a Facturación	Seguridad	Administración			Financiero		2	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
14	Técnico/a Licitaciones	Seguridad	Comercial			Directora General		1	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
15	Técnico/a Compras	Seguridad	SSGG			SS.GG.		2	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
16	Administrativo/a Personal	Seguridad	RRHH y Organización			Jefe/a de Personal		2	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
17	Comercial	Seguridad	Comercial			Directora General		1	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
18	Operador/a Centro Control	Seguridad	Operaciones			Director/a de Operaciones		1	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
19	Soporte Eventos	Seguridad	Operaciones			Responsable AT. Madrid y Eventos		2	**No relevante**	**No relevante**	No relevante
20	Vigilante Seguridad	Seguridad	Operaciones			Jefe/a de Servicios		1	**DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)**	**MODERADO**	2
21											

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Director/a General(660)
Agrupación 7	Director/a de RRHH, Organizaxción y TIC(633)
	Director/a de Operaciones(605)
Agrupación 6	Jefe/a de Personal(525)
	Responsable Prevención y Calidad(522)
Agrupación 5	Jefe/a de Servicios(460)
	Responsable AT. Madrid y Eventos(431)
	Adjunto/a Operaciones(401)
Agrupación 4	Inspector/a de Servicios -Día-(372)
	Inspector/a Servicio -Cliente-(323)
	Técnico/a Contable(347)
	Técnico/a Facturación(370)
	Técnico/a Licitaciones(363)
	Técnico/a Compras(368)
	Administrativo/a Personal(346)
	Inspector/a de Servicios -Noche-(329)
	Comercial(315)
	Operador/a Centro Control(322)
	Soporte Eventos(334)
	Vigilante Seguridad(302)

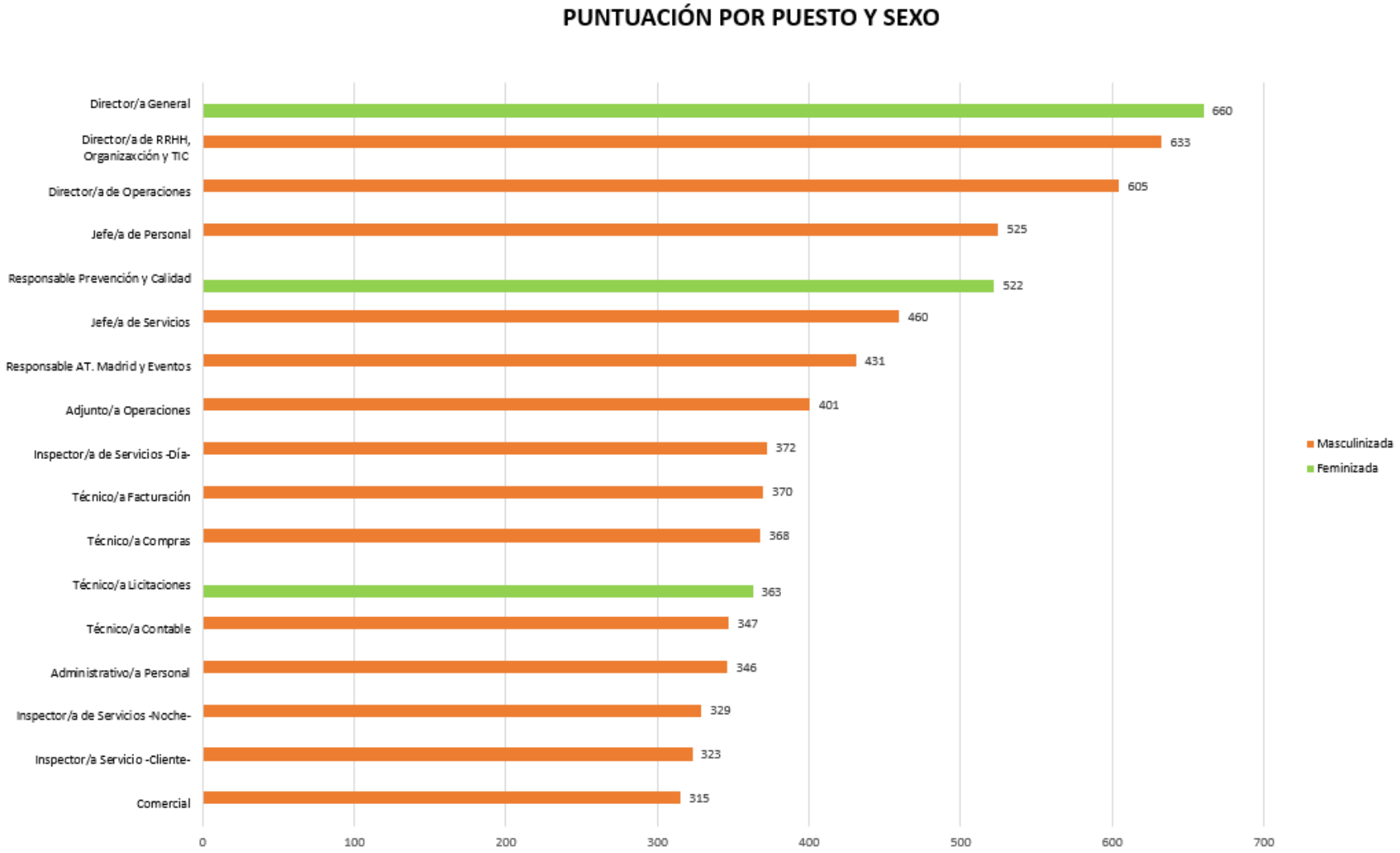
Total Plantilla Mujeres	220	Celdas Formuladas ¡NO TOCAR!
Total Plantilla Hombres	1278	

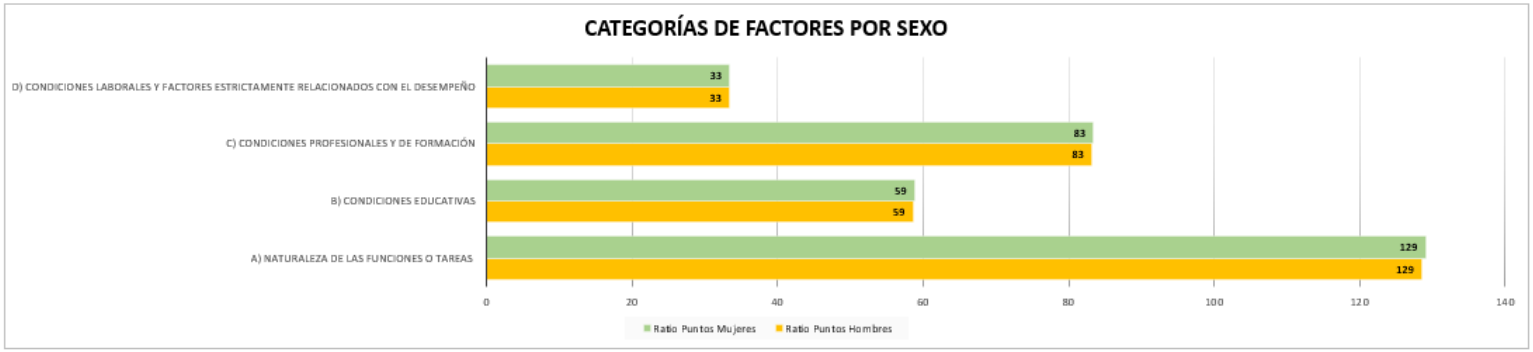
Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Director/a General	1	0	Feminizada
Director/a de RRHH, Organizaxción y TIC	0	1	Masculinizada
Director/a de Operaciones	0	1	Masculinizada
Jefe/a de Personal	0	1	Masculinizada
Responsable Prevención y Calidad	1	0	Feminizada
Jefe/a de Servicios	0	4	Masculinizada
Responsable AT. Madrid y Eventos	0	1	Masculinizada
Adjunto/a Operaciones	0	1	Masculinizada
Inspector/a de Servicios -Día-	0	4	Masculinizada
Inspector/a de Servicios -Noche-	0	3	Masculinizada
Inspector/a Servicio -Cliente-	0	5	Masculinizada
Técnico/a Contable	0	1	Masculinizada
Técnico/a Facturación	0	1	Masculinizada
Técnico/a Licitaciones	1	0	Feminizada
Técnico/a Compras	0	1	Masculinizada
Administrativo/a Personal	0	1	Masculinizada
Comercial	0	1	Masculinizada
Operador/a Centro Control	1	2	Masculinizada
Soporte Eventos	0	1	Masculinizada
Vigilante Seguridad	216	1249	Masculinizada

Generar Mapa de Puestos Área

Limpiar Mapa de Puestos

Área	Dirección	RRHH y Organización	Operaciones	Administración	Comercial	SSGG
Agrupación 10						
Agrupación 9						
Agrupación 8	Directora General(660)					
Agrupación 7		Directora de RRHH, Organización y TIC(633)	Directora de Operaciones(605)			
Agrupación 6		Jefeła de Personal(525). Responsable Prevención y Calidad(522)				
Agrupación 5			Adjuntoła Operaciones(401). Jefeła de Servicios(460). Responsable AT. Madrid y Eventos(431)			
Agrupación 4		Administrativoła Personal(346)	Inspectoła de Servicios -Día-(372). Inspectoła de Servicios -Noche-(329). Inspectoła Servicio -Cliente-(323). Operadoła Centro Control(322). Soporte Eventos(334). Vigilante Seguridad(302)	Técnicoła Contable(347). Técnicoła Facturación(370)	Comercial(315). Técnicoła Licitaciones(363)	Técnicoła Compras(368)
Agrupación 3						
Agrupación 2						

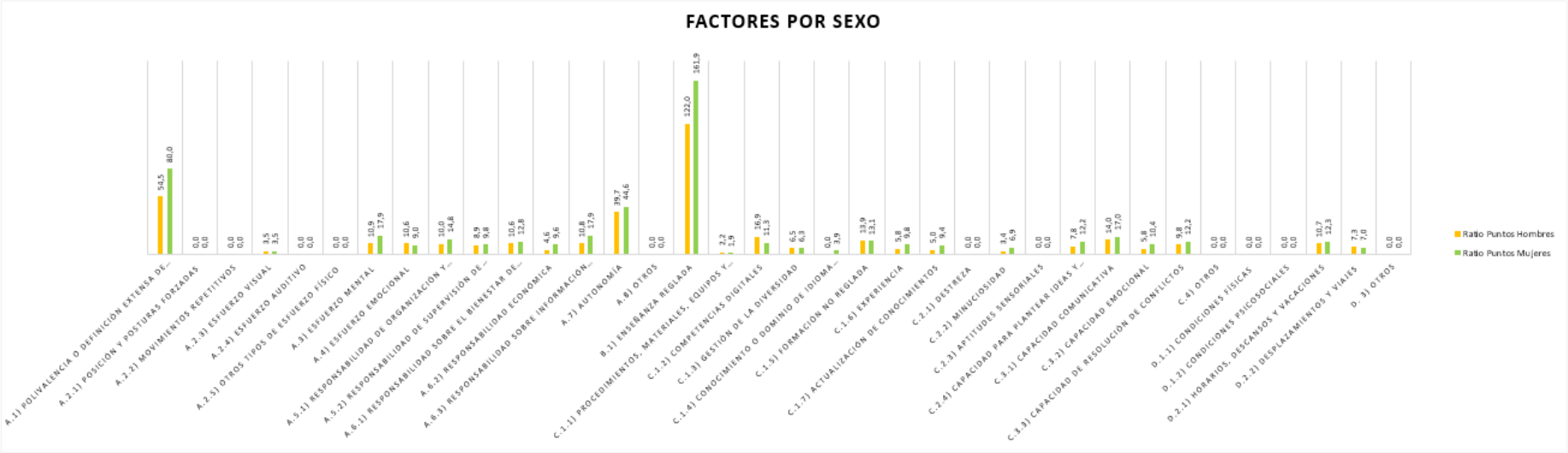

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO
Director/a General
660
Director/a de RRHH, Organización y TIC
633
Director/a de Operaciones
605
Jefe/a de Personal
525
Responsable Prevención y Calidad
522
Jefe/a de Servicios
460
Responsable AT. Madrid y Eventos
431
Adjunto/a Operaciones
401
Inspector/a de Servicios -Día-
372
Técnico/a Facturación
370
Técnico/a Compras
368
Técnico/a Licitaciones
363
Técnico/a Contable
347
Administrativo/a Personal
346
Inspector/a de Servicios -Noche-
329
Inspector/a Servicio -Cliente-
323
Comercial
315
0
100
200
300
400
500
600
700
Masculinizada
Feminizada

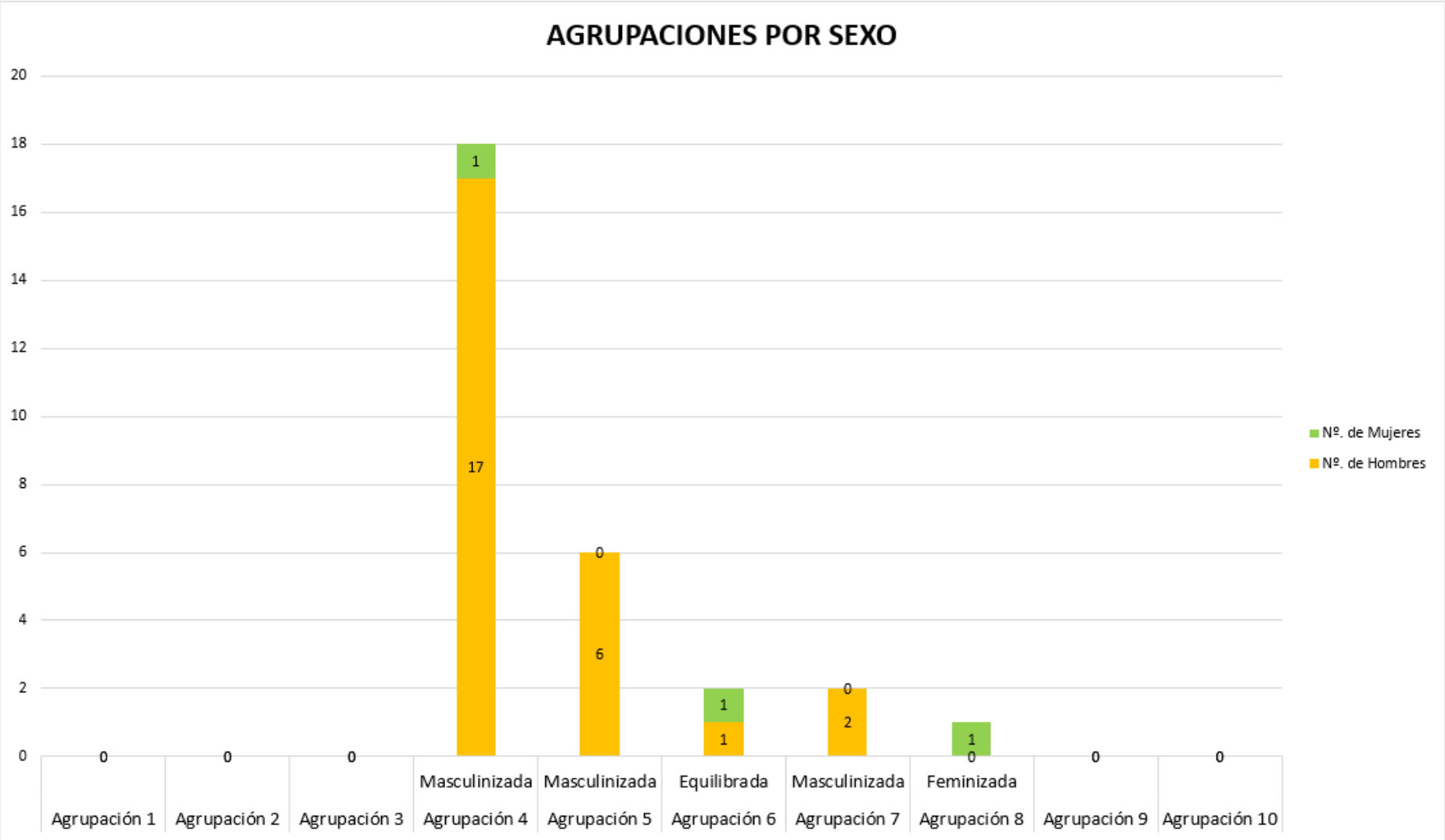


ACTUALIZAR GRÁFICO

Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO




AGRUPACIONES POR SEXO
20
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
0
0
0
1
17
0
6
1
1
0
2
1
0
0
0
Masculinizada
Masculinizada
Equilibrada
Masculinizada
Feminizada
Agrupación 1
Agrupación 2
Agrupación 3
Agrupación 4
Agrupación 5
Agrupación 6
Agrupación 7
Agrupación 8
Agrupación 9
Agrupación 10
Nº. de Mujeres
Nº. de Hombres